

## **Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg**

**Eine geschlechterspezifische Analyse auf Basis des  
IAB-Betriebspanels**

**Tobias Scheu**

**Lena Walser**

**Jochen Späth**



# **Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg.**

## **Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels**

Tobias Scheu, Lena Walser und Jochen Späth<sup>1</sup>

## **INHALT**

1	Einleitung .....	2
2	Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur .....	4
2.1	Beschäftigungsstruktur .....	4
2.2	Qualifikationsstruktur .....	11
2.3	Frauen in Führungspositionen .....	14
2.4	Betriebliche Weiterbildung .....	22
2.5	Betriebliche Ausbildung .....	25
2.6	Atypische Beschäftigung .....	27
3	Beschäftigungsdynamik .....	33
4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	39
4.1	Überblick .....	39
4.2	Multivariate Analysen .....	42
5	Zusammenfassung .....	58
6	Fazit und Handlungsempfehlungen .....	62
7	Literaturverzeichnis .....	65
8	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg .....	67

**Dieser Bericht entstand im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.**

---

<sup>1</sup> Ansprechpartner am IAW: Tobias Scheu, E-Mail: tobias.scheu@iaw.edu.

# 1 Einleitung

In Baden-Württemberg waren 2024 rund 2,24 Mio. Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, wovon knapp die Hälfte in Teilzeit tätig war.<sup>2</sup> Dabei zeigt sich jedoch, dass diese Beschäftigung nicht über alle Wirtschaftsbranchen gleichmäßig verteilt ist, sondern sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter unterschiedliche Erwerbsmuster zeigen. 2024 waren rund 81 % der beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor tätig, im Produzierenden Gewerbe war hingegen nur jede fünfte Frau sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen und weitere Dienstleistungsbereiche, wie der Handel, die öffentliche Verwaltung und der Bereich Erziehung und Unterricht zeichnen sich durch hohe Frauenanteile aus.<sup>3</sup> Ferner ist zu konstatieren, dass erwerbstätige Frauen in Baden-Württemberg im Vergleich zu Männern (rund 11 Prozent) mit einem Anteil von rund 19 Prozent etwas häufiger im Niedriglohnbereich tätig sind. Die in Baden-Württemberg rund 306.000 existierenden Jobs im Niedriglohnbereich werden in rund 60 Prozent der Fälle von Frauen ausgeübt.<sup>4</sup>

Betrachtet man die Beschäftigungsformen, so waren gemäß der Beschäftigungsstatistik der Agentur für Arbeit 2024 knapp die Hälfte der 2,24 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg in Teilzeit tätig, was gegenüber dem Jahr 2010 einen Anstieg um 4,1 Prozentpunkte auf rund 49 Prozent darstellt.<sup>5</sup> Im Vergleich zu Männern ist die Teilzeitquote der Frauen jedoch fast fünfmal so hoch.<sup>6</sup> Die hohe Teilzeitquote von Frauen ist dabei auch insbesondere auf familiäre Verpflichtungen zurückzuführen, die aufgrund des Mangels an geeigneten Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung notwendig machen können. Jedoch ist die häufigere Nutzung von Teilzeit dabei nicht nur für Frauen mit Kindern bedeutsam, sondern wird auch von Frauen ohne Kinder genutzt. Gemäß Angaben des Mikrozensus gingen 2024 rund 56 % der Mütter mit einem Kleinkind einer Erwerbstätigkeit nach.<sup>7</sup> Dabei gehen insbesondere Mütter mit einer beruflichen oder akademischen Qualifikation eher einer Erwerbstätigkeit nach als Mütter ohne eine solche. In Bezug auf die Nutzung von Teilzeit zeigt sich, dass rund 70 % der Frauen (ohne Kinder) von 25 bis unter 50 Jahre in Vollzeit arbeiten und 18 % in Teilzeit, bei Frauen mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren arbeiteten jedoch 60,1 % in Teilzeit und 14,6 % in Vollzeit.<sup>8</sup>

Obwohl die Anzahl der erwerbstätigen Frauen in den letzten Jahren zugenommen hat, war 2023 nur rund ein Viertel aller Führungspositionen von Frauen besetzt. Deutlich zeigt sich dabei, dass sofern Führungstätigkeiten in Teilzeit ausgeübt werden, 7 von 10 Führungspersonen Frauen sind. Insgesamt arbeiten rund 4,4 Prozent der 2,7 Mio. erwerbstätigen Frauen in einer Führungsposition, wohingegen 11,6 Prozent der 3,1 Millionen erwerbstätigen Männer in Führungspositionen tätig sind.<sup>9</sup> Dies zeigt, dass es nach wie vor Unterschiede zwischen Männern

---

<sup>2</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025b.

<sup>3</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025b.

<sup>4</sup> Weiller 2025.

<sup>5</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025c.

<sup>6</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025c.

<sup>7</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025a.

<sup>8</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024.

<sup>9</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025d.

und Frauen am Arbeitsmarkt gibt, die auch aufgrund struktureller Unterschiede und Zugänge in solche Positionen beeinflusst werden können.

Auch zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, die meist in Teilzeit ausgeübt werden.<sup>10</sup> Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels und der weiterhin hohen Nachfrage nach Arbeitskräften<sup>11</sup>, können Frauen ein wichtiges Potenzial zur Schließung dieser Lücke darstellen.<sup>12</sup> Neben der Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt ist auch der Zugang von Frauen in Führungspositionen ein wichtiges Handlungsfeld.<sup>13</sup> Trotz manch positiver Entwicklung in den vergangenen Jahren ist dieses Potenzial noch bei Weitem nicht ausgeschöpft.

Angesichts dieser Hintergründe zur Frauenbeschäftigung wird in den folgenden Ausführungen der Frage nachgegangen, ob und welche Veränderungen bzw. Angleichungen es bei den Erwerbsmustern von Frauen und Männern gegeben hat. Die Analyse umfasst sowohl die Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigkeit im Vergleich zur männlichen als auch Veränderungen in Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeiten sowie im Qualifikationsniveau. Berücksichtigt werden unterschiedliche Beschäftigungsformen; außerdem wird die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen gesondert betrachtet.

Der Bericht folgt dabei der folgenden Gliederung:

Kapitel 2 gibt einen differenzierten Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur seit 2011 aus geschlechterspezifischer Sicht. Dabei wird auch auf die Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten und zweiten Führungsebene eingegangen, sowie betriebliche Weiterbildungsaktivitäten betrachtet. Ferner werden geschlechtsspezifische Ausbildungsaktivitäten und die Entwicklung der atypischen Beschäftigung betrachtet.

In Kapitel 3 richtet sich der Fokus auf die geschlechterspezifische Betrachtung der Beschäftigungsdynamik auf betrieblicher Ebene. Mithin rückt das Einstellungs- und Entlassungsverhalten in den Blickpunkt, wobei auch hier eine detaillierte Aufschlüsselung nach ausgewählten betrieblichen Merkmalen vorgenommen wird.

Das Kapitel 4 widmet sich dem wichtigen Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2024 umgesetzt werden.

---

<sup>10</sup> Anders 2022.

<sup>11</sup> Boockmann et al. 2024.

<sup>12</sup> Zur besseren Erschließung dieses Potenzials bietet u.a. das seit 1994 bestehende Landesprogramm „Kontaktstelle Frau und Beruf vielfältige Angebote. Vgl. <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/gleichstellung-in-der-wirtschaft/wirtschaft-und-gleichstellung/kontaktstellen-frau-und-beruf/>. Siehe hierzu auch Boockmann et al. 2024, die verschiedene Vorschläge zur Erschließung dieses Potenzials vorstellen.

<sup>13</sup> Dieses Ziel verfolgt v.a. das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst von 2021 (FüPoG) und dessen Ergänzung durch das FüPoG II.

In Kapitel 5 werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst. Das Kapitel 6 zieht ein Fazit zu diesem Bericht und entwickelt Handlungsempfehlungen.

## 2 Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

Dieses Kapitel beleuchtet anhand deskriptiv-statistischer Verfahren die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im Vergleich. Dabei interessieren im Einzelnen das Ausmaß der (atypischen) Beschäftigung sowie die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach Geschlechtern. Zudem wird herausgearbeitet und dargestellt, inwieweit traditionelle geschlechterspezifische Beschäftigungsstrukturen in Baden-Württemberg noch vorherrschen. Dabei wird auch auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen eingegangen.

### 2.1 Beschäftigungsstruktur

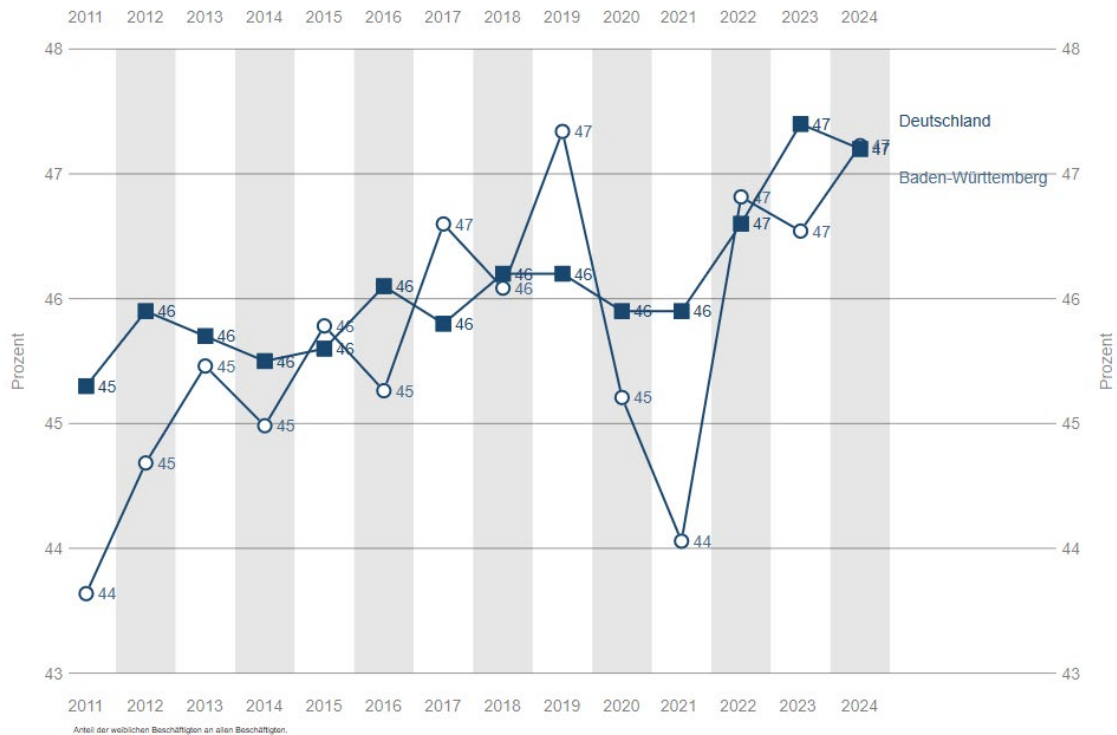
Aufgrund einer stabilen Konjunktur und einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage war in der letzten Dekade (bis 2019) deutschlandweit ein kontinuierlicher Anstieg der Erwerbstätigkeit festzustellen. Die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg folgt diesem Trend (siehe Abbildung 2-1). In der ersten Hälfte der letzten Dekade lag der Anteil der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg zwischen 44 und 47 Prozent und vereinzelt über dem Wert von Deutschland, der zum Ende der Dekade in den Jahren 2018 und 2019 bei 46 Prozent verharrte. Infolge der Corona-Pandemie sank der Anteil der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg von 47 Prozent auf 44 Prozent (im Jahr 2021), wohingegen der Anteil der beschäftigten Frauen in Deutschland weiterhin auf einem Wert von 46 Prozent stagnierte. Mit dem Ende der Pandemie stieg der Anteil der beschäftigten Frauen sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland auf rund 47 Prozent (2022) an und verbleibt seitdem auf diesem Niveau.

Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Branchen und Betriebe mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft besonders stark von den Auswirkungen der Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen waren. Wirken sich vorherige Wirtschaftskrisen in der Regel für Männer kurzfristig negativer aus als für Frauen, so verhielt es sich in der Corona-Pandemie umgekehrt. Dies liegt vermutlich daran, dass insbesondere unter der Gruppe der geringfügig Beschäftigten der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch und ein Arbeitsplatzverlust nicht durch Kurzarbeit kompensiert werden konnte (Hammerschmid et al. 2020), zudem gibt es im Segment der geringfügig Beschäftigten meist nur befristete oder gar keine Arbeitsverträge. Ferner ist davon auszugehen, dass insbesondere Frauen während der Corona-Pandemie stärker von den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auch etwaiger Care-Arbeit betroffen gewesen sein dürften.

Mit Blick auf Baden-Württemberg zeigt sich in der Gesamtschau, dass sich die zu Beginn der letzten Dekade existierenden Unterschiede hinsichtlich des Anteils der beschäftigten Frauen zwischen Baden-Württemberg und Deutschland deutlich reduziert und nach Ende der Corona-Pandemie am aktuellen Rand nivelliert haben. Dennoch: Obwohl seit 2011 der Frauenanteil an

der Gesamtbeschäftigung angestiegen ist, sind Frauen sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland weiterhin unterrepräsentiert.

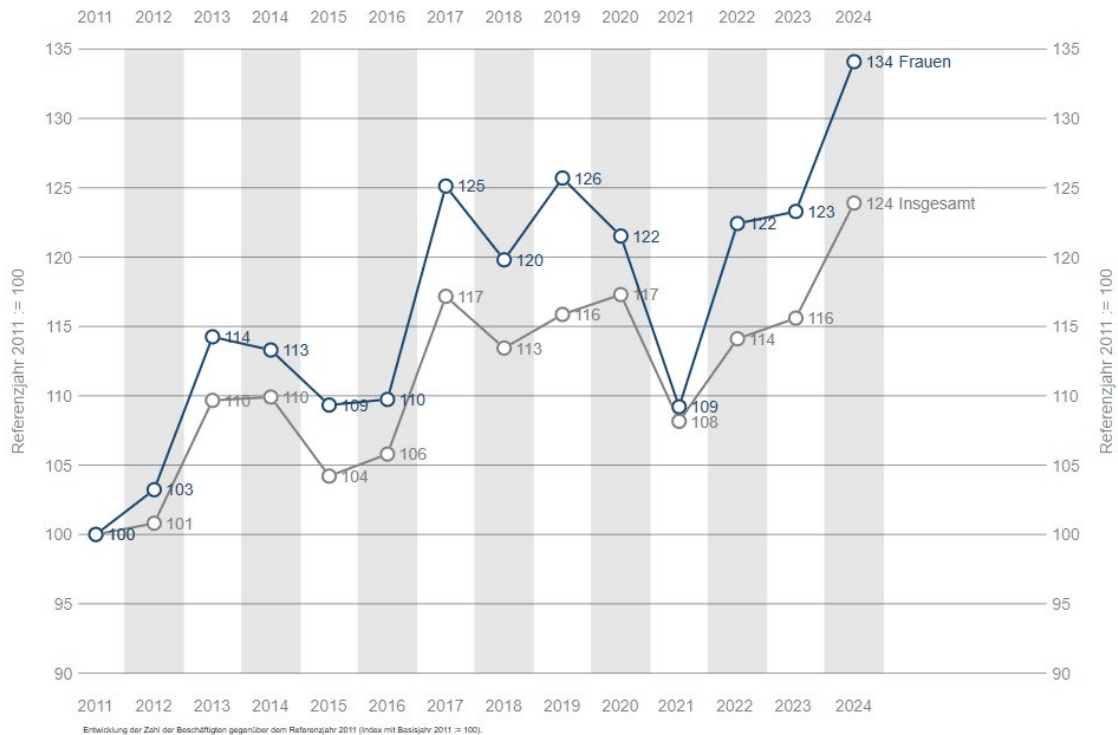
ABBILDUNG 2-1: FRAUENBESCHÄFTIGUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND DEUTSCHLAND



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Nach der Betrachtung der Beschäftigungsanteile erfolgt in Abbildung 2-2 eine nähere Betrachtung des Wachstums der Anzahl der weiblichen Beschäftigten über die letzte Dekade (Index: 2011 = 100). Die Indexbetrachtung verdeutlicht, dass dieser zwischen 2011 und 2024 um 34 Punkte für Baden-Württemberg gestiegen ist, wohingegen der Index für Deutschland insgesamt nur um 24 Punkte angestiegen ist. Insgesamt zeigt dies, dass die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg wächst und insbesondere die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg deutlich stärker zunimmt als in Deutschland. Jedoch ist ersichtlich, dass während der Corona-Pandemie der Rückgang in Baden-Württemberg (-13 Indexpunkte) deutlich stärker ausgeprägt war als in Deutschland (-9 Indexpunkte). Mit dem Ende der Corona-Pandemie stieg der Indexwert in Baden-Württemberg deutlich schneller als in Deutschland, sodass Baden-Württemberg 10 Indexpunkte höher liegt als der deutsche Vergleichswert. Insofern ist für den Zeitraum nach der Corona-Pandemie ein stärkeres Wachstum der Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg zu verzeichnen.

ABBILDUNG 2-2: WACHSTUM DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG UND DER BESCHÄFTIGTEN FRAUEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Die Beschäftigung von Frauen gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung variiert nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich. Einige Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen aus, andere fallen durch eine Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen auf. In der Tabelle 2-1 werden die Frauenanteile an der Beschäftigung am aktuellen Rand für die Jahre 2024 bis 2022 miteinander verglichen. Dabei zeigt sich, dass größere Betriebe anteilig etwas weniger Frauen beschäftigen als Klein- und Kleinstbetriebe. Auch das Produzierende Gewerbe und insbesondere die industriellen Schlüsselbranchen weisen einen deutlich geringeren Frauenanteil auf. Demgegenüber liegen die Frauenanteile im Dienstleistungsbereich (inkl. Öffentlichem Dienst) deutlich höher. Zudem nimmt der Anteil der beschäftigten Frauen im Produzierenden Gewerbe seit 2022 ab, in den Dienstleistungen stagniert er indes auf hohem Niveau. Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor verändert sich mithin kaum.



TABELLE 2-1: FRAUENBESCHÄFTIGUNG NACH BETRIEBSGRÖSSE UND WIRTSCHAFTSBEREICHEN

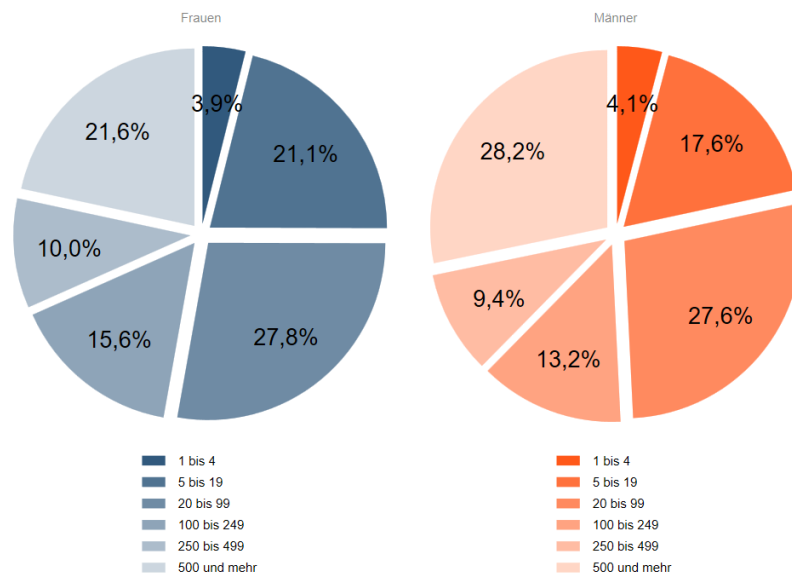
	Frauen (Anteile in Prozent)		
	2024	2023	2022
Deutschland	47	47	47
Baden-Württemberg	47	47	47
1-19 Beschäftigte	51	51	50
20-249 Beschäftigte	49	48	48
250 u. mehr Beschäftigte	43	41	43
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	32	33	34
Schlüsselbranchen <sup>14</sup>	23	22	24
Dienstleistungen, Verwaltung	61	61	60
Handwerk	35	37	38

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022-2024, IAW-Berechnungen.

Vergleicht man, wie sich Männer und Frauen nach Betriebsgröße und Branche verteilen (siehe Abbildung 2-3 und Abbildung 2-4), so zeigt sich ein ähnliches Bild. Wie Abbildung 2-3 zeigt, arbeiten 2024 nur knapp 4 % aller Frauen sowie 4 % aller Männer in baden-württembergischen Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten. Fast die Hälfte (rd. 49 %) aller Frauen und Männer (46 %) arbeitet in Betrieben mit 5 bis 99 Beschäftigten. Ein deutlich höherer Männeranteil ist in den Großbetrieben zu verzeichnen (rd. 28 %), während der Anteil von Frauen dort nur rd. 22 % beträgt. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger in kleineren Betrieben und Männer häufiger in größeren Betrieben beschäftigt sind.

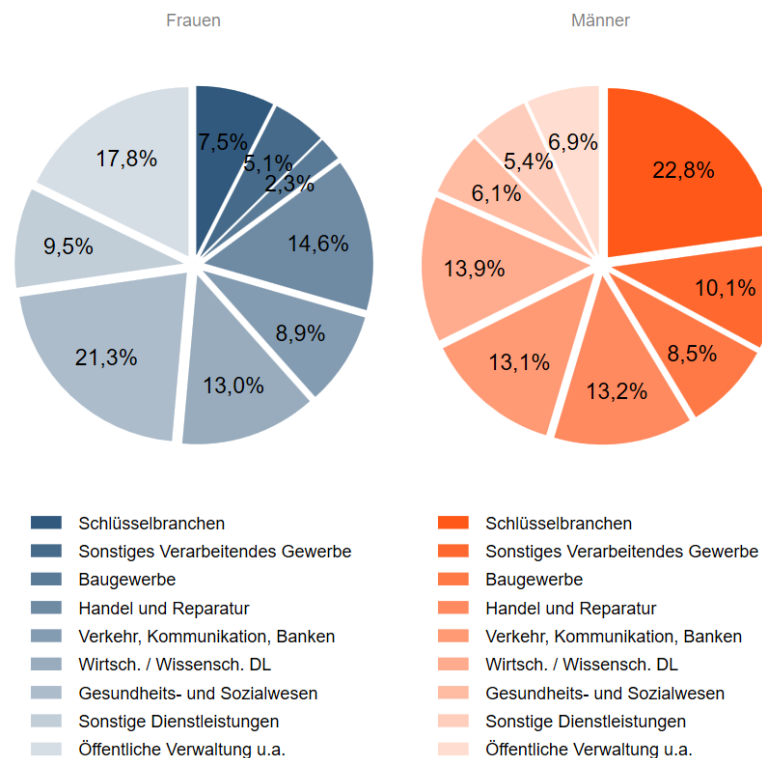
<sup>14</sup> Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe und die restlichen industriellen Wirtschaftszweige (vgl. ausführlich die WZ-Systematik im Anhang).

ABBILDUNG 2-3: BESCHÄFTIGUNG NACH GESCHLECHT UND BETRIEBSGRÖSSE IM JAHR 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 2-4: BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND BRANCHEN IM JAHR 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2-4 wird die Verteilung der Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Hier zeigen sich deutlichere Unterschiede: Fast die Hälfte der Männer arbeitet im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (rd. 41 %), aber nur rd. 15 % der Frauen. Mithin sind Männer im industriellen Bereich 3-mal stärker repräsentiert als Frauen – vor allem in den in-

dustriellen Schlüsselbranchen. Der Schwerpunkt der Beschäftigung von Frauen liegt im Bereich der Dienstleistungen,<sup>15</sup> wo mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet (rd. 55 %), aber nur gut ein Drittel der Männer (rd. 38 %). Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (rd. 21 % vs. rd. 6 %) sowie in der öffentlichen Verwaltung u.a. arbeiten deutlich mehr Frauen (rd. 18 %) als Männer (rd. 7 %).

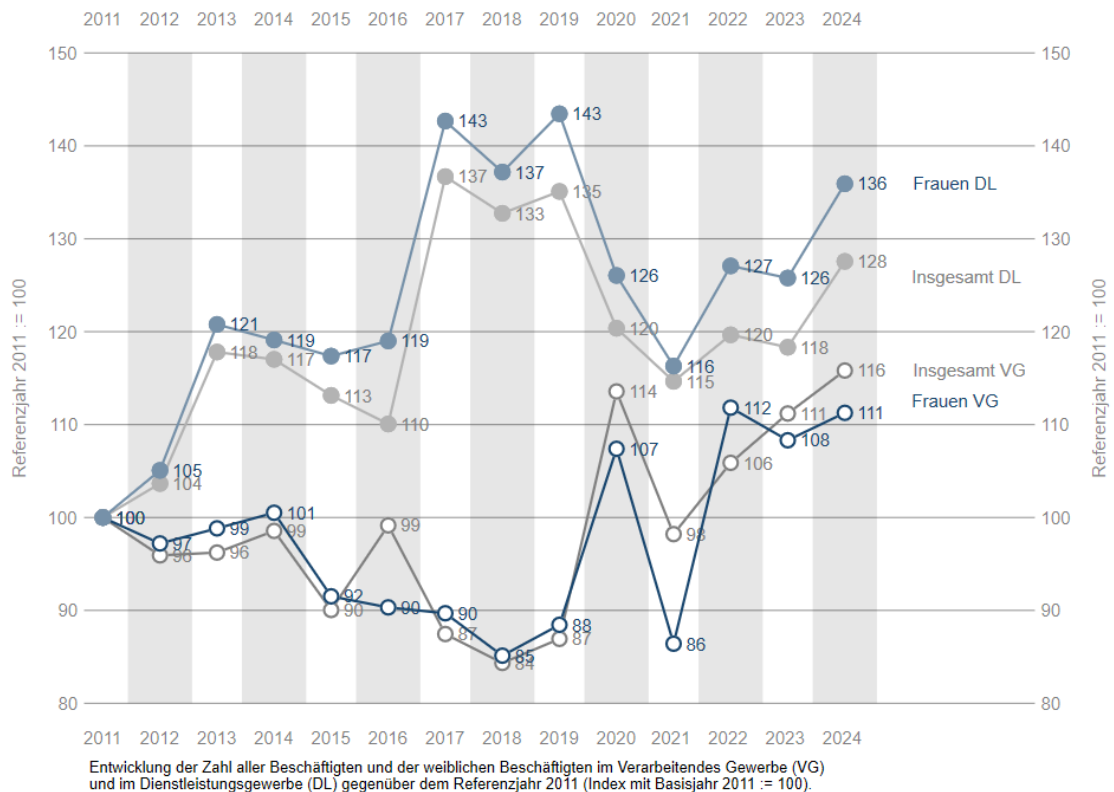
In Abbildung 2-5 wird die indexbezogene Entwicklung (2011 = 100) des Beschäftigungswachstums und der beschäftigten Frauen nach Wirtschaftssektoren dargestellt, welche einen ähnlichen Trend aufzeigen. Differenziert wird hierfür nach dem Verarbeitenden Gewerbe (inklusive Baugewerbe) und dem Dienstleistungssektor (inklusive öffentlicher Dienst und Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen). Die Abbildung zeigt zunächst, dass dieses Wachstum in beiden Sektoren dynamisch verläuft und sowohl Aufwärts- als auch Abwärts-Trends enthält. In der oberen Hälfte der Abbildung ist ersichtlich, dass seit 2011 das Wachstum im Dienstleistungsbereich und der beschäftigten Frauen bis zur Corona-Pandemie erheblich gestiegen ist (2019: 143 Indexpunkte bzw. 135 Indexpunkte). Infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie sank der Index 2021 jedoch auf 115 bzw. 116 Indexpunkte. Seit dem Ende der Corona-Pandemie ist jedoch wieder ein Anstieg des Index auf 136 Punkte (Frauen DL) und 128 Punkte (Insgesamt DL) zu beobachten.

Im Verarbeitenden Gewerbe (untere Hälfte der Abbildung) ist bis 2020 eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten. Hier sank der Index bis 2018 auf einen Wert von 85 (Frauen VG) bzw. 84 (VG Insgesamt). Während die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe in den Jahren 2020 und 2021 keinen klaren Trend erkennen lässt, ist seit 2021 eine Zunahme der Beschäftigung zu verzeichnen. 2024 beträgt der Index 116 (Insgesamt VG) bzw. 111 (Frauen VG). Insgesamt zeigt sich, dass sich das Beschäftigungswachstum zwischen den Geschlechtern in beiden Sektoren annähert, aber dennoch Unterschiede bestehen.

---

<sup>15</sup> Hierzu zählen: Verkehr, Kommunikation, Banken, Wirtschaftliche und wissenschaftliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Sonstigen Dienstleistungen.

ABBILDUNG 2-5: WACHSTUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER BESCHÄFTIGTEN FRAUEN NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Die deutlichen geschlechterspezifischen Unterschiede zwischen den Branchen und Wirtschaftssektoren dürften vornehmlich auf unterschiedlichen Präferenzen bei der Berufswahl beruhen. Auch wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt deutlich zugenommen hat, beschränkt sich deren Berufswahl häufig immer noch auf ein begrenztes Spektrum an Tätigkeiten. Im Jahr 2024 waren Frauen in Büro- und Dienstleistungsberufen deutschlandweit deutlich überrepräsentiert, in Handwerks- und industriellen Berufen (wie z.B. Bedienen von Maschinen und Anlagen sowie Montagearbeiten) hingegen stark unterrepräsentiert.<sup>16</sup> Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind nicht zuletzt auch Unterschiede hinsichtlich des Verdienstes und Karriereverläufen verknüpft. Für Baden-Württemberg lässt sich jedoch beobachten, dass der Anteil von Frauen in Ingenieurberufen zunimmt und sich seit 2013 um rund 75 % erhöht hat (Männer um 24 %), sodass es zumindest erste Anzeichen für eine mögliche Veränderung bei der branchenspezifischen Berufswahl von Frauen gibt.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Laut Arbeitskräfteerhebung waren in 2024 rd. 66 % aller Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten Frauen. Bei Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen waren Frauen mit einem Anteil von knapp 62 % vertreten, in industriellen Berufen lag der Frauenanteil bei rund 15 % und im Handwerk bei rund 10 %. (Statistisches Bundesamt 2025).

<sup>17</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023.

## 2.2 Qualifikationsstruktur

Für eine geschlechterspezifische Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung ist es ferner auch von Bedeutung einen Blick auf Qualifikationen und die von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten innerhalb der Betriebe zu werfen. Das IAB-Betriebspanel unterscheidet hierbei drei verschiedene Qualifikationsstufen, welche an formale Ausbildungsabschlüsse gekoppelt sind. Es werden Tätigkeiten für An- und Ungelernte (geringqualifizierte Tätigkeiten), Tätigkeiten für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung oder einer entsprechenden Berufserfahrung (qualifizierte Tätigkeiten) und Tätigkeiten für Beschäftigte mit Hochschulabschluss (hochqualifizierte Tätigkeiten) unterschieden.<sup>18</sup>

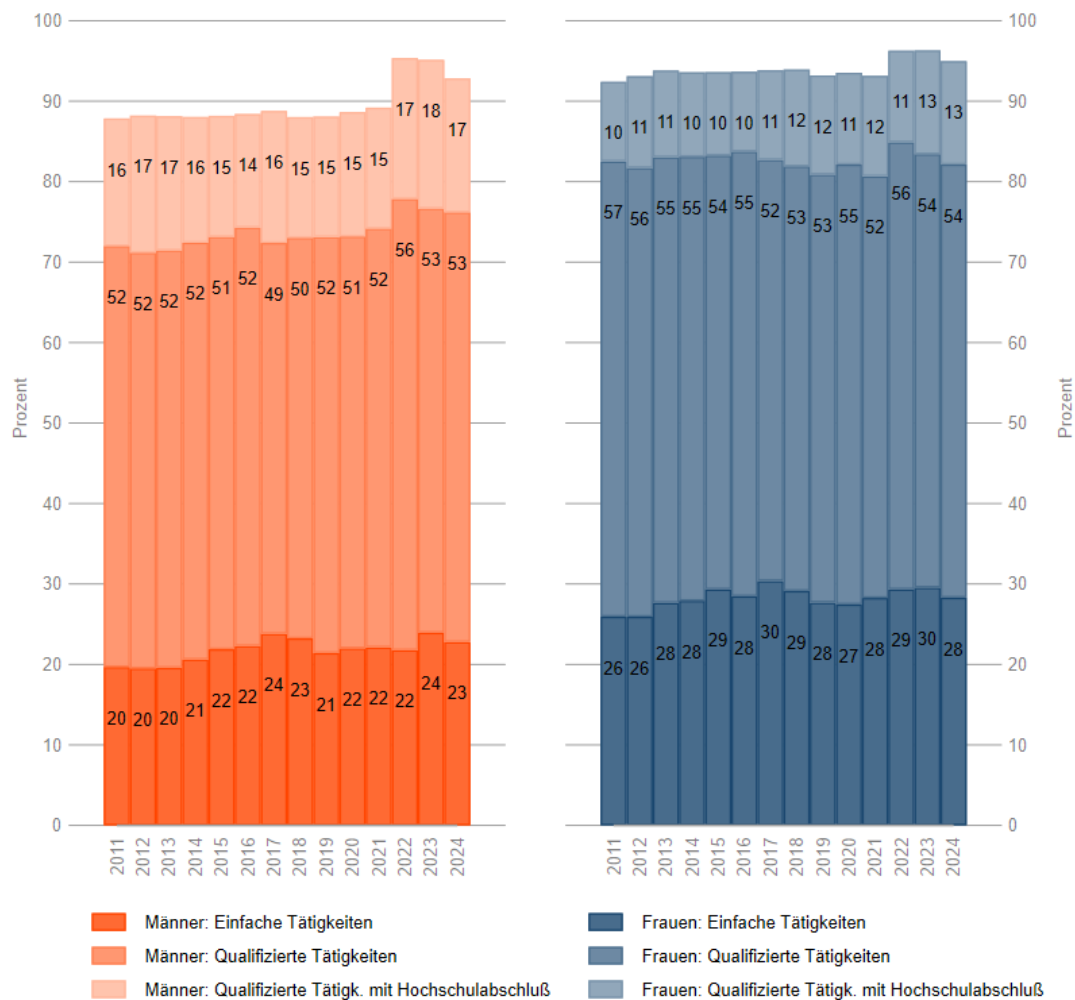
Obwohl inzwischen mehr junge Frauen als Männer ein Hochschulstudium absolvieren<sup>19</sup>, übten laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2024 nur 13 % der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, aber 17 % der Männer. Abbildung 2-6 verdeutlicht, dass im Bereich der Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen der Frauenanteil seit 2011 stets niedriger war als jener der Männer und sich seither kaum merklich verändert hat. Wenngleich seit 2011 der Anteil der Frauen, die eine qualifizierte Tätigkeit ausüben und die eine Berufsausbildung erfordern, deutlich über dem Männeranteil in der gleichen Tätigkeit liegt. Die Unterschiede näherten sich jedoch seit 2022 aneinander an, sodass der Unterschied zwischen Männern und Frauen in qualifizierten Tätigkeiten in den Jahren 2023 und 2024 nur ein Prozentpunkt beträgt. Auch liegt der Frauenanteil in einfachen Tätigkeiten seit 2011 deutlich über dem Anteil der Männer. 2024 betrug der Unterschied rund 5 Prozentpunkte (Frauen: 28 %, Männer: 23 %). In der Gesamtbetrachtung ist daher zu konstatieren, dass eine Angleichung der Qualifikationsstrukturen von Männern und Frauen nur teilweise beobachtbar ist.

---

<sup>18</sup> Hinweis: Beschäftigte können durchaus auch Tätigkeiten ausüben, für die sie (formal) überqualifiziert sind. Dies kann zu einer tendenziellen Unterschätzung des Anteils von Beschäftigten mit einer qualifizierten oder gar hochqualifizierten Berufsausbildung führen.

<sup>19</sup> Statistisches Bundesamt 03.04.2025.

ABBILDUNG 2-6: ENTWICKLUNG DER QUALIFIKATIONSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT

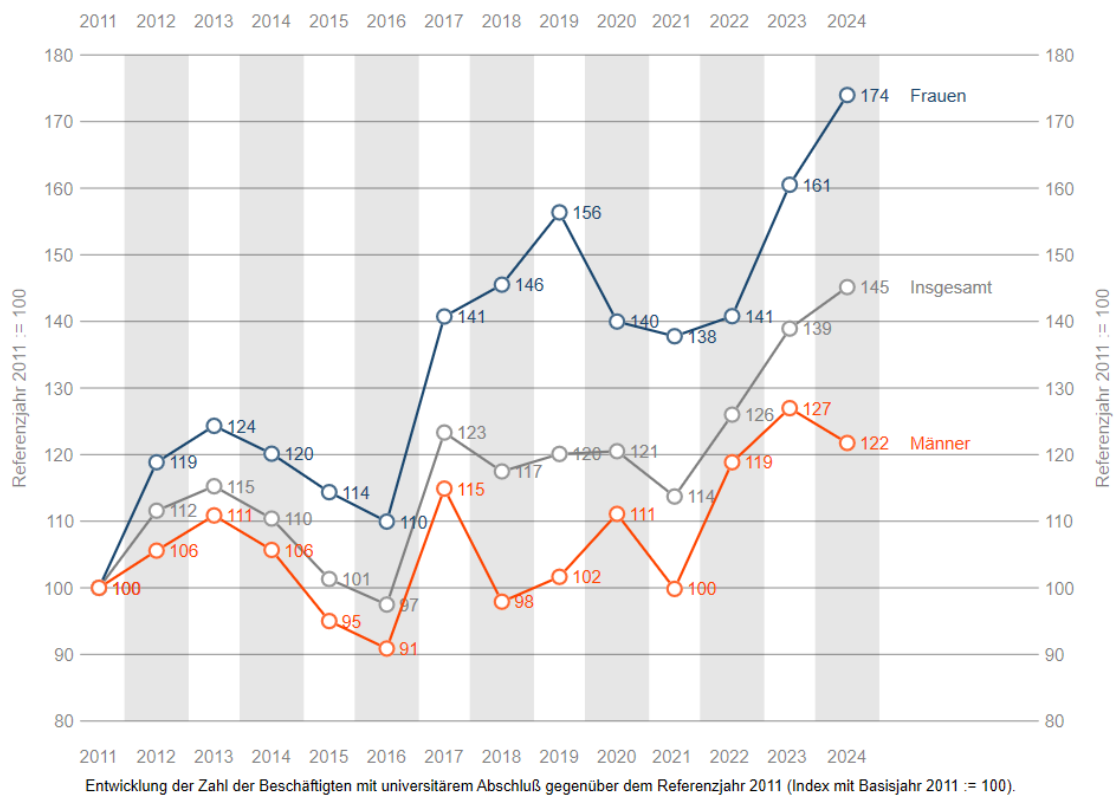


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter/innen.

Dennoch verdeutlicht Abbildung 2-7 als Indexdarstellung (2011 = 100), dass das Wachstum der Beschäftigung von Frauen mit hochqualifizierten Tätigkeiten am aktuellen Rand (2022 bis 2024) deutlich über dem der Männer liegt. Insbesondere ist seit dem Ende der Corona-Pandemie ein deutlich stärkeres Wachstum bei der Beschäftigung von Frauen in Hochqualifizierten Tätigkeiten zu verzeichnen, während es bei Männern seit 2023 rückläufig ist.

ABBILDUNG 2-7: WACHSTUM DER BESCHÄFTIGUNG IN HOCHQUALIFIZIERTEN TÄTIGKEITEN NACH GESCHLECHT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Für die Gesamtbetrachtung der Qualifikationsstruktur ist es ebenfalls von Interesse zu prüfen, ob sich die durchschnittlich erforderliche niedrigere Qualifikation der Tätigkeiten von Frauen in allen Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereichen gleichermaßen zeigt. Tabelle 2-2 zeigt, dass 2024 die Anteile von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen unterhalb jener der Männer liegen, die Frauenanteile in den geringqualifizierten Tätigkeiten jedoch oberhalb. Nur im Dienstleistungsbereich und in Betrieben mit 250 u. mehr Beschäftigten übersteigt der Anteil der beschäftigten Frauen in qualifizierten Tätigkeiten jenen der Männer.

TABELLE 2-2: BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR UND QUALIFIKATION NACH GESCHLECHT, BETRIEBSGRÖSSE UND WIRTSCHAFTSBEREICHEN

	Frauen (Anteile in %)			Männer (Anteile in %)		
	Geringqualifizierte*	Qualifizierte*	Hochqualifizierte*	Geringqualifizierte*	Qualifizierte*	Hochqualifizierte*
Baden-Württemberg	28	54	13	23	53	17
1-19 Beschäftigte	27	58	11	19	63	14
20-249 Beschäftigte	32	50	12	29	52	15
250 u. mehr Beschäftigte	23	56	16	19	50	20
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	32	57	6	22	60	9
Schlüsselbranchen	33	48	9	14	57	13
Dienstleistungen, Verwaltung	27	52	16	25	43	29
Handwerk	7	2	1	10	8	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

\* Ohne Tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

## 2.3 Frauen in Führungspositionen

Bisher wurde aufgezeigt, dass sich die Beschäftigung von Frauen und Männern hinsichtlich ihres Ausmaßes, ihrer branchen- und betriebsgrößenspezifischen Aufteilung und der für die ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Qualifikation unterscheidet, und dass diese Unterschiede im Zeitvergleich weitgehend konstant sind und somit auch auf strukturelle Ursachen zurückzuführen sein dürften.

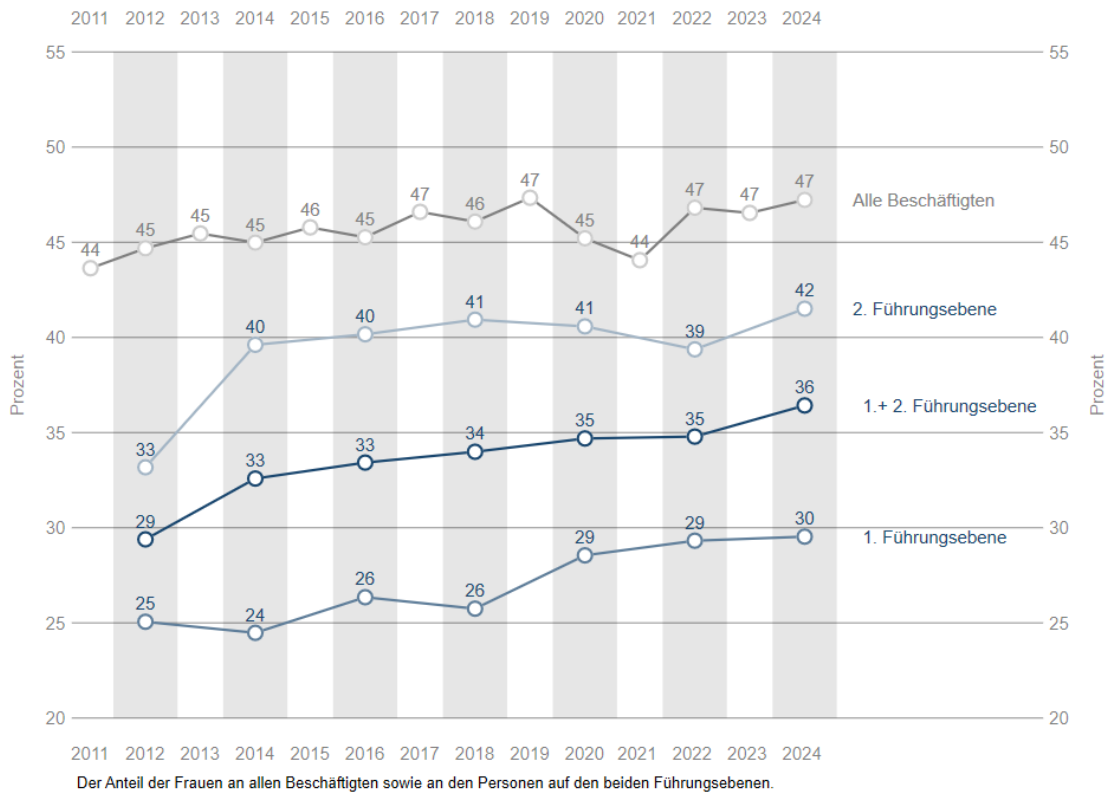
Ein wichtiger Aspekt, der die strukturellen Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern beeinflusst, ist die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen von Betrieben und Behörden. Es zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind.<sup>20</sup> Die nachfolgende Abbildung 2-8 zeigt den Frauenanteil an allen Beschäftigten sowie den Anteil der Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene. Insgesamt zeigt sich im Zeitverlauf, dass der Anteil der beschäftigten Frauen sich seit 2019 relativ stabil bei 47 % bewegt (mit Ausnahme der Jahre 2020 und 2021). Jedoch zeigen sich auch im längeren Zeitverlauf seit 2011 deutliche Steigerungen der Frauenanteils auf den unterschiedlichen Führungsebenen. Jedoch sind die Steigerungen insgesamt nur verhalten (2. Führungsebene: +9 Prozentpunkte, 1+2. Führungsebene +7 Prozentpunkte, 1. Führungsebene + 5 Prozentpunkte). Jedoch sind Frauen insbesondere auf der 1. Führungsebene noch deutlich unterrepräsentiert, wohingegen die Repräsentanz auf der 2. Führungsebene deutlich stärker gestiegen ist. Berechnet man ein Repräsentanzmaß, so sind 2024 47 % aller Beschäftigten Frauen; jedoch sind nur 30 % der

<sup>20</sup> Blickt man auf tätige Inhaber:innen, Vorstände und Geschäftsführer:innen, zeigt sich 2024 in Baden-Württemberg eine Geschlechterverteilung von 76 % Männern zu 24 % Frauen. 2020 war das Verhältnis mit 74 % zu 26 % etwas ausgewogener. Gegenüber 2011 hat sich die Differenz mit 77 % zu 23 % zugunsten der Frauen jedoch verringert.



Personen auf der 1. Führungsebene (Repräsentanzmaß: 0,63) und 42 % der Personen auf der zweiten Führungsebene Frauen (Repräsentanzmaß: 0,89).<sup>21</sup>

ABBILDUNG 2-8: FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 - 2024, IAW-Berechnungen.

Zum Vergleich: In Deutschland stieg laut Kohaut et al. (2025) der Frauenanteil zwischen 2012 und 2024 auf der ersten Führungsebene (nur Privatwirtschaft) von 26 % auf 29 % und auf der zweiten Führungsebene von 38 % auf 42 %. Dabei lagen die Frauenanteile auf beiden Führungsebenen in Ostdeutschland mit 33 % (2020: 31 %) bzw. 46 % (2020: 42 %) deutlich höher als in Westdeutschland mit 28 % (2020: 26 %) bzw. 41 % (2020: 39 %). Antezza et al. (2026) stellen fest, dass der Anstieg des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen größtenteils zum Halten kommt. In Baden-Württemberg stieg der Frauenanteil in der Privatwirtschaft auf der 1. Führungsebene von 27 % (2020) auf 29 % (2024) und auf der 2. Führungsebene von 39 % (2020) auf 41 % (2024) und entspricht damit dem westdeutschen Durchschnitt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Gesetzesinitiativen der letzten Jahre möglicherweise zu einer höheren Repräsentation von Frauen in Führungspositionen beigetragen haben können; der beobachtbare Anstieg war jedoch vergleichsweise gering.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Repräsentanzmaß (kurz: RM) = Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene / Frauenanteil an allen Beschäftigten. Vgl. Kohaut und Möller 2022, S. 2.

<sup>22</sup> Gemeint ist hier v.a. die 2021 erfolgte Überarbeitung und Erweiterung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG). In der Neufassung des Gesetzes sind für Unternehmen, die keine Zielgrößen melden oder keine Begründung für die Zielgröße Null angeben, Sanktionen vorgesehen. Vgl. Bundesgesetzblatt (2021).

Tabelle 2-3 stellt die Anteile an Frauen in Führungspositionen nach Betriebsgröße dar. Als Referenzmarken sind die Anteile an Frauen an allen Beschäftigten angegeben. Eine überproportionale Repräsentanz von Frauen auf einer Führungsebene ist nur in Klein- und Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten gegeben: Hier liegt der Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene mit 49 % höher als jener an den Beschäftigten mit 48 % (RM=1,02). Ansonsten werden die Anteile von Frauen auf beiden Führungsebenen mit steigender Betriebsgröße geringer. So beträgt die Differenz bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten auf der ersten Führungsebene -26 Prozentpunkte (RM=0,40) und auf der zweiten Ebene -13 (RM=0,69). Festzuhalten ist mithin, dass in allen Betriebsgrößenklassen Frauen auf der ersten Führungsetage unterrepräsentiert sind und in den beiden höheren Betriebsgrößenklassen auch auf der zweiten Führungsebene.

TABELLE 2-3: FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN NACH BETRIEBSGRÖSSE 2020

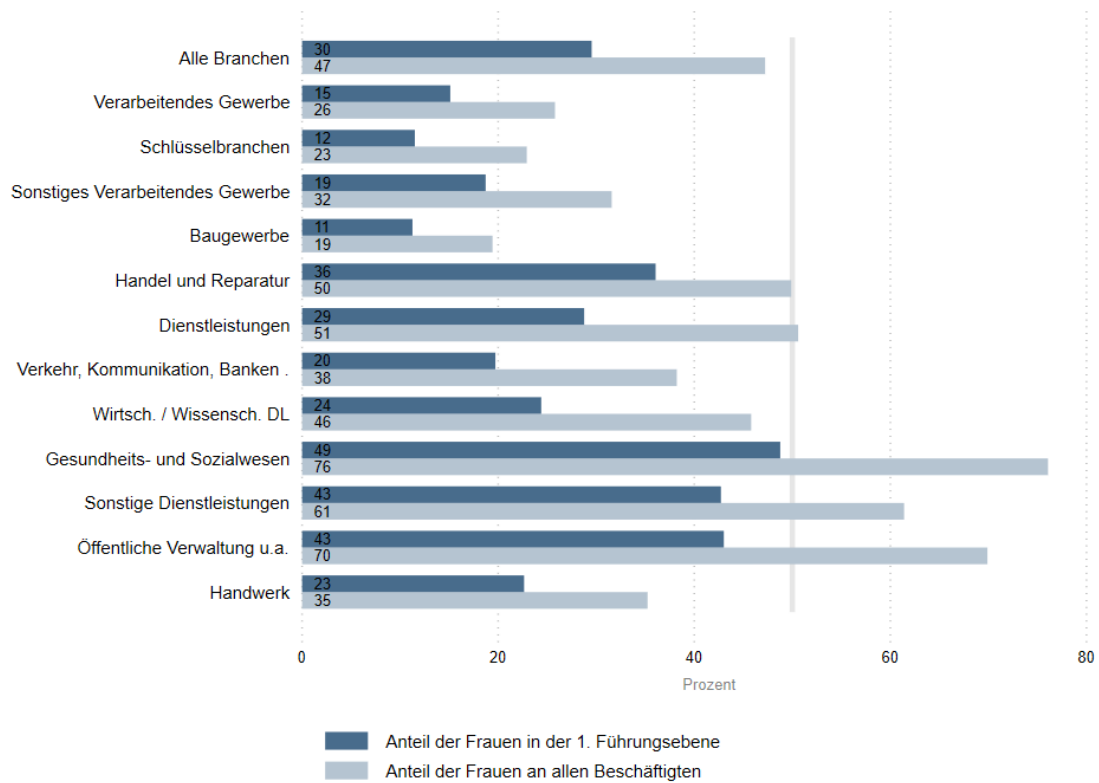
	Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung (in Prozent)		Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene (in Prozent)		Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene (in Prozent)	
	2020	2024	2020	2024	2020	2024
Baden-Württemberg	45	47	29	30	41	42
1-19 Beschäftigte	48	51	30	31	54	49
20-249 Beschäftigte	47	49	27	28	36	41
250 u. mehr Beschäftigte	42	43	17	17	24	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, 2024, IAW-Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich jedoch, dass Frauen in Kleinst- und Kleinbetrieben größere Chancen haben, in Führungspositionen zu gelangen als in Mittel- und Großbetrieben.

Abbildung 2-9 stellt die Anteile an Frauen auf der ersten Führungsebene differenziert nach Wirtschaftszweigen dar. Von besonderem Interesse ist dabei zu analysieren, in welchen Branchen besonders viele Frauen auf der ersten Führungsetage vertreten sind. Hierzu wird der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsetage mit deren Anteil an allen Beschäftigten verglichen. Die Abbildung verdeutlicht, dass Frauen auf der ersten Führungsebene in sämtlichen Branchen unterrepräsentiert sind. Setzt man die Anteile in Relation zueinander, so ist zu erkennen, dass besonders in den Sonstigen Dienstleistungen (RM=0,7), im Gesundheits- und Sozialwesen (RM=0,64), in der Öffentlichen Verwaltung u.a. (RM=0,66) und im Handel (RM=0,72) die Repräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsetage höher ist als im Durchschnitt (RM=0,61).

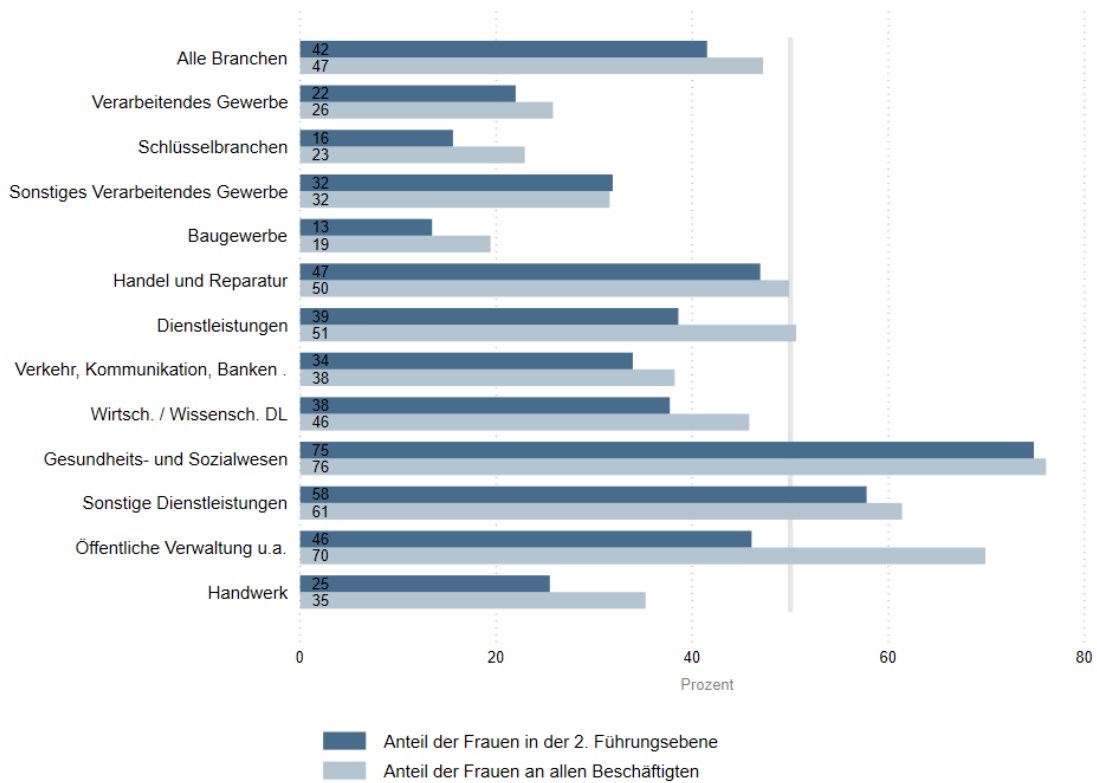
ABBILDUNG 2-9: FRAUEN AUF DER 1. FÜHRUNGSEBENE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Blickt man auf die zweite Führungsebene (siehe Abbildung 2-10), so zeichnet sich ein deutlich positiveres Bild ab. Hier gibt es einzelne Branchen mit einer nahezu ausgewogenen bis überproportionalen Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Leitungsebene (Sonstiges verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Dienstleistungen, Verkehr, Kommunikation und Banken, Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung). Wobei auch hier gilt, dass es vor allem Branchen mit hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten sind, in denen die Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsetage höher ist. In allen sonstigen (hier nicht genannten) Branchen ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Beschäftigten und an den Führungspositionen indes relativ ähnlich. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Mit Ausnahme einiger Wirtschaftszweige, die sich durch eine (über)proportionale Repräsentanz von Frauen auf zweiter Führungsebene auszeichnen, ist auch insgesamt nur eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsebene feststellbar (RM=0,89).

ABBILDUNG 2-10: FRAUEN AUF DER 2. FÜHRUNGSEBENE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN

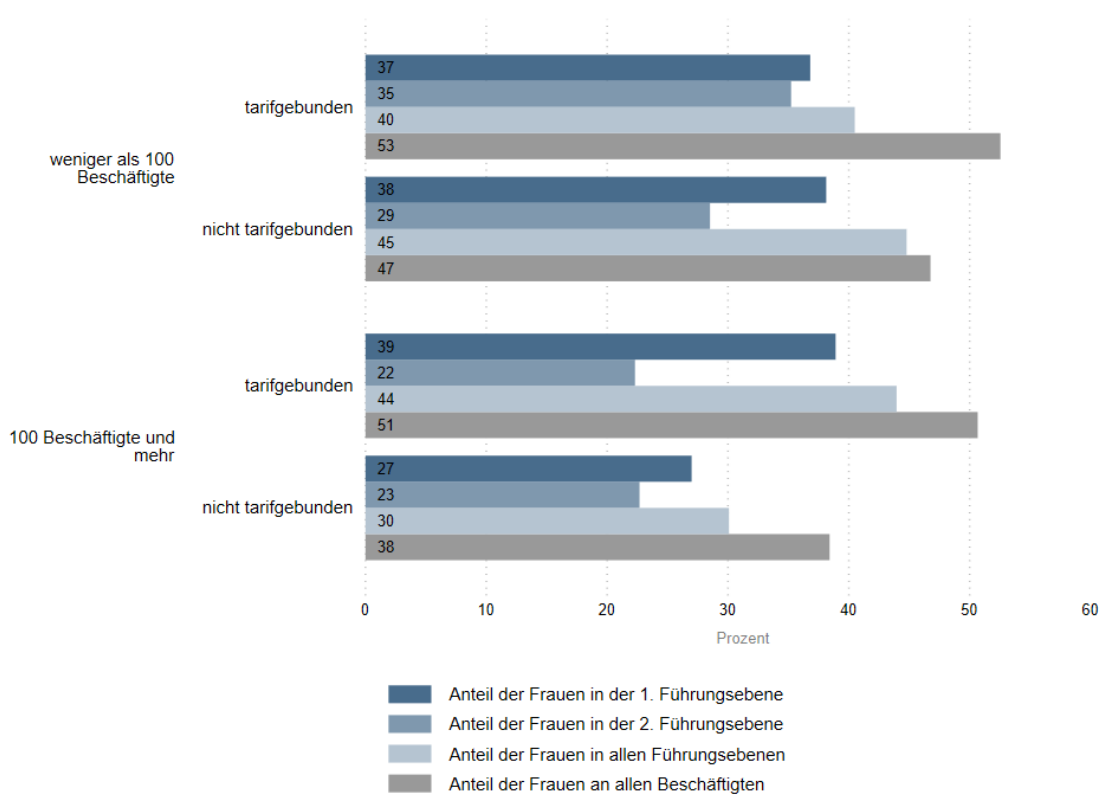


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Ein in diesem Zusammenhang relevanter Faktor kann der Einfluss einer Tarifbindung durch einen Haus- oder Branchentarifvertrag sein. Arbeitnehmervertretungen könnten nicht nur auf die Entlohnung Einfluss haben, sondern auch auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Führungsetagen. Allerdings sind kleinere Betriebe seltener tarifgebunden als größere Betriebe, so dass Abbildung 2-11 die Anteile an Frauen in den Führungspositionen nicht nur nach Tarifbindung unterscheidet, sondern auch nach (zwei) Betriebsgrößenklassen. Daraus wird deutlich, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in kleineren Betrieben auf beiden Ebenen höher ist als in größeren Betrieben. Dies gilt ebenso für die Frauenanteile in Führungspositionen in tarifgebundenen Betrieben im Vergleich zu den nicht tarifgebundenen Betrieben. Dies lässt vermuten, dass nicht nur eine geringere Betriebsgröße, sondern auch die Tarifbindung einen positiven Einfluss auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen haben könnte. Rückt man jedoch das Repräsentationsmaß (RM) in den Fokus, so zeigt sich, dass in beiden Betriebsgrößenklassen die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den tarifgebundenen Betrieben geringer ist als in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Dabei fallen die Unterschiede in der unteren Betriebsgrößenklasse (RM=0,75 vs. RM=0,95) deutlicher aus als in der höheren Betriebsgrößenklasse (RM=0,865 vs. RM 0,79), wo die Differenz deutlich größer ist. Richtet man den Blick nur auf der zweiten Führungsebene, so erkennt man, dass die Repräsentanz von Frauen in den tarifgebundenen Betrieben beider Größenklassen (RM=0,66 bzw. RM=0,43) höher ausfällt als in den nicht tarifgebundenen Betrieben (RM=0,55 bzw.

RM=0,60). Es lässt sich insgesamt feststellen, dass sich ein leichter positiver Einfluss industrieller Beziehungen (Tarifgebundenheit, Betriebsrat) auf die Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsebene abzeichnet.<sup>23</sup>

ABBILDUNG 2-11: FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN NACH TARIFBINDUNG UND BETRIEBSGRÖSSE

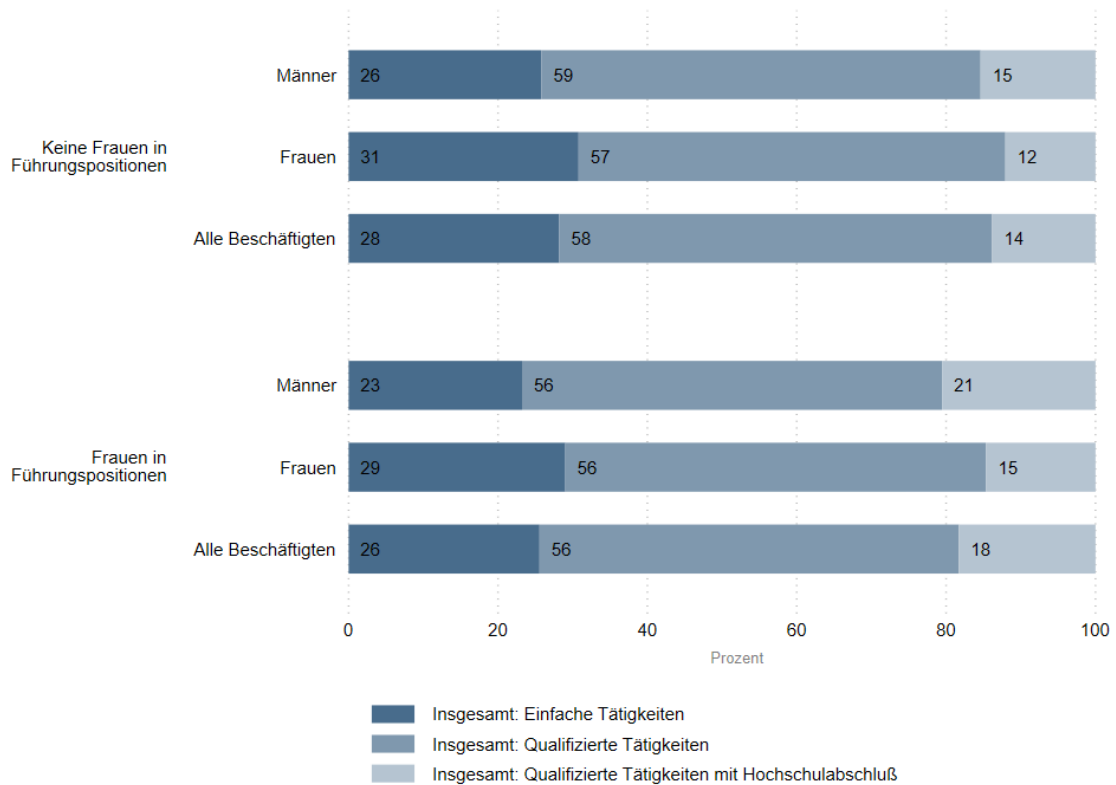


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Die nachfolgende Abbildung 2-12 beleuchtet die Qualifikationsstruktur im Jahr 2024. Dabei werden Betriebe mit Frauen in Führungspositionen mit Betrieben verglichen, in denen es keine Frau in eine Führungsposition geschafft hat. Die Abbildung verdeutlicht, dass in Betrieben mit weiblichen Führungskräften die Gesamtbeschäftigung ein höheres Qualifikationsniveau aufweist. Frauen in leitenden Positionen arbeiten offenbar häufiger in Betrieben, deren Belegschaften sich durch einen höheren Anteil von Beschäftigten (auch Frauen) in Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen auszeichnen.

<sup>23</sup> Hinweis: Auf Basis dieser deskriptiv-statistischen Auswertungen gewichteter, repräsentativer Angaben können allerdings keine kausalen Zusammenhänge abgeleitet werden.

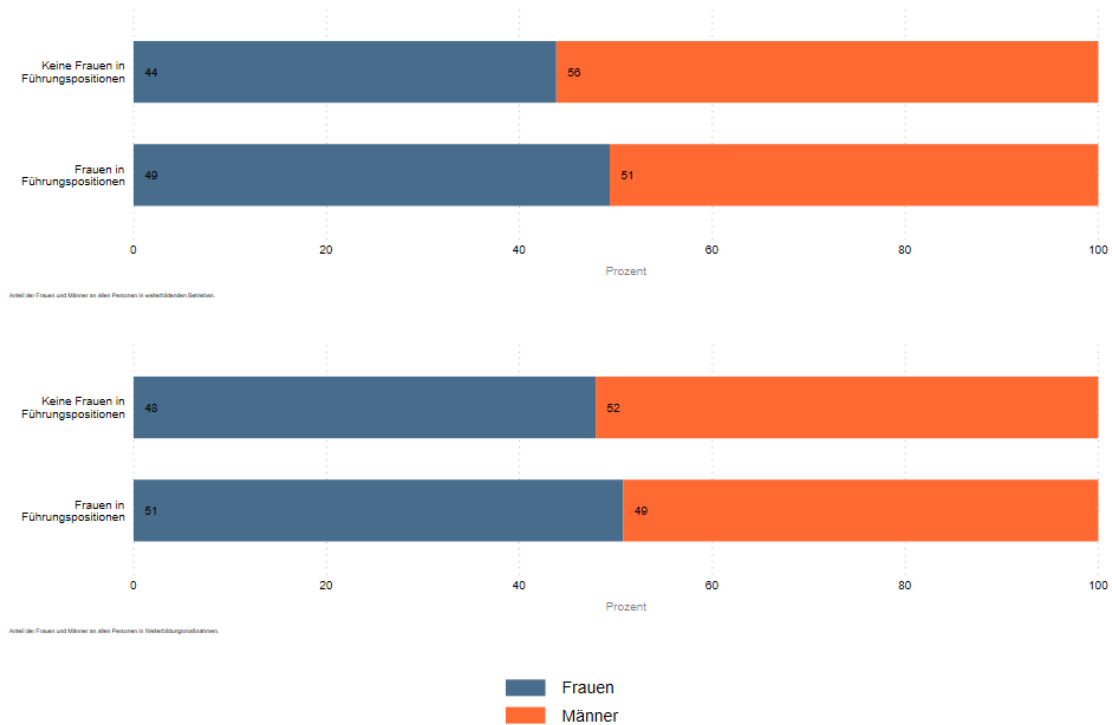
ABBILDUNG 2-12: QUALIFIKATIONSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT UND FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Ob sich Qualifizierung für Frauen lohnt, die Führungspositionen erreichen möchten, ist nicht nur eine Frage der formalen Bildungsabschlüsse, sondern auch der Beteiligung an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung könnte mithin ein Faktor sein, damit Frauen in Führungspositionen gelangen. In Abbildung 2-13 werden Betriebe mit und ohne weibliche Führungskräfte und deren Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben betrachtet. Es zeigt sich, dass in weiterbildenden Betrieben mit weiblichen Führungskräften Frauen sowohl in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung als auch in der Belegschaft stärker repräsentiert sind. Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an Weiterbildung und von Frauen in Führungspositionen deutet sich mithin ein positiver Zusammenhang an.

ABBILDUNG 2-13: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG UND FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Zum Ende dieses Abschnitts richtet sich der Blick auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen differenziert nach dem Geschlechterverhältnis in der Belegschaft. Dabei werden die Betriebe in drei Kategorien unterteilt: männerdominierte (Männeranteil 70 % und höher), ausgeglichene und frauendominierte (Frauenanteil 70 % und höher) Belegschaften.

TABELLE 2-4: FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN NACH DEM GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN DER BELEGSCHAFT

	Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung (Angaben in %)	Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene (Angaben in %)	Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene (Angaben in %)
	2024	2024	2024
Baden-Württemberg	47	30	42
Männerdominiert	16	13	14
ausgeglichen	53	26	43
frauendominiert	82	54	74

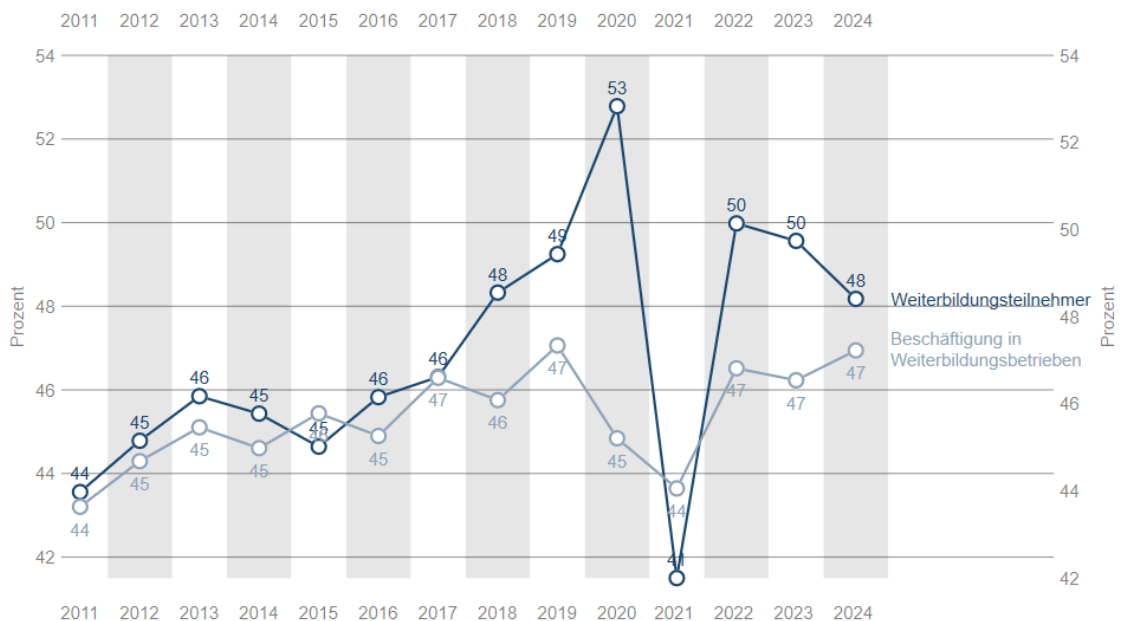
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2-4 weist auf einen starken positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen in der Belegschaft und auf Führungsebene hin. Im Vergleich zu 2020 zeigt sich jedoch, dass die Anteile der Frauen auf allen Führungsebenen weitgehend konstant bleiben.

## 2.4 Betriebliche Weiterbildung

Qualifikationen sind eine wichtige Voraussetzung, um Führungspositionen zu erreichen. Qualifikation kann nicht nur über formale Bildungsabschlüsse, sondern auch berufsbegleitend über die betriebliche Weiterbildung erfolgen.<sup>24</sup> Nachfolgend wird beleuchtet, wie häufig Frauen im Vergleich zu Männern Angebote zur betrieblichen Weiterbildung nutzen. Abbildung 2-14 vergleicht die Frauenanteile an den weitergebildeten Personen mit den Frauenanteilen an der Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Sie zeigt, dass seit 2018 Frauen in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung überrepräsentiert sind. Davor lagen der Anteil von Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmenden und der Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben noch eng beieinander. Den höchsten Anteil hatten diese im Jahr 2020 (53 Prozent) – vor der Corona-Pandemie. Während der Corona-Pandemie war die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen eingeschränkt, sodass der prozentuale Anteil von Weiterbildungsteilnehmenden 2021 massiv einbrach. Nach Ende der Corona-Pandemie (2022) erhöhte sich der Anteil jedoch wieder, erreicht jedoch nicht das Vor-Corona-Niveau. Am aktuellen Rand ist ein Rückgang des Anteils der weiblichen Weiterbildungsteilnehmer\*innen zu beobachten.

ABBILDUNG 2-14: FRAUEN IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG



Anteil der Frauen an den Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Anteil der Frauen in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

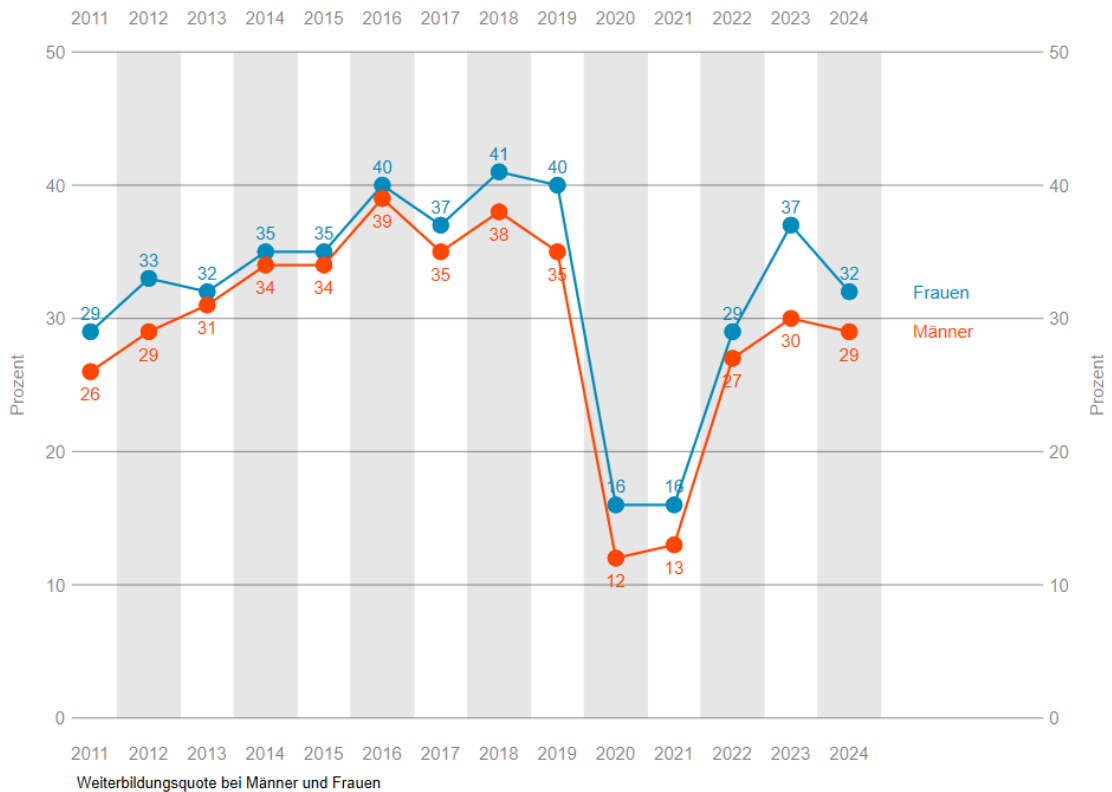
In Abbildung 2.15 werden die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet d. h. der jeweilige Anteil der Weitergebildeten unter den Beschäftigten. Es wird deutlich, dass die Weiterbildungsquote der Frauen im Land stets leicht über jener der Männer lag; 2019 machte

<sup>24</sup> Zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020 vgl. Göbel und Klee 2021b.



der Vorsprung deutliche fünf Prozentpunkte aus (40 % vs. 35 %); 2020 betrug er trotz eines Corona-bedingten dramatischen Absinkens immer noch drei Prozentpunkte (16 % vs. 13 %).

ABBILDUNG 2-15: ENTWICKLUNG DER WEITERBILDUNGSQUOTE NACH GESCHLECHT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 2.5 sind die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen für die Jahre 2024, 2023 und 2011 dargestellt. Es zeigt sich, dass ähnlich wie 2011 im Jahr 2024 die Weiterbildungsquote bei den Frauen in den Betriebsgrößenklassen bis zu 499 Beschäftigten höher lag als jene der Männer. Nur in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten verhält es sich anders, hier nahmen Frauen 2024 nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil.

TABELLE 2-5: WEITERBILDUNGSQUOTEN NACH GESCHLECHT, BETRIEBSGRÖSSE UND WIRTSCHAFTSBEREICH, ANTEILE IN PROZENT

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2024	2023	2011	2024	2023	2011	2024	2023	2011
Baden-Württemberg	40	40	35	41	44	37	39	36	34
1-19 Beschäftigte	57	54	47	57	58	49	56	50	44
20-99 Beschäftigte	39	42	33	41	43	35	38	40	32
100-249 Beschäftigte	32	34	25*	38	35	25*	26	33	25*
250-499 Beschäftigte	30*	47*	28*	33*	56*	29*	27*	39*	28*
500 u. mehr Beschäftigte	38**	29*	33*	34**	32*	33*	41**	27*	33*
Verarbeitendes Gewerbe	37	28	32	36	29	30	38	27	33
Schlüsselbranchen	41	26	33*	42	26	29*	41	26	34*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	29*	33*	31*	28*	35*	30*	29*	32*	30*
Baugewerbe	50*	45*	43*	40*	36*	36*	52*	47*	43*
Handel, Reparatur von Kfz	29*	37*	31*	28*	37*	32*	29*	37*	30*
Dienstleistungen	43	47*	38	45	50	42	40	42	35
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	39*	44*	34*	44*	50*	32*	34*	39*	36*
Gesundheits- u. Sozialwesen	39*	53*	45*	41*	55*	49*	30*	46*	28*
Sonstige DL	46	47	31	46	49	41	45	44	35
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	40*	42*	33*	42*	41*	35**	37*	43*	31*
Handwerk	40	45	37	37	48	40	41	43	36

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2019 und 2020, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben.

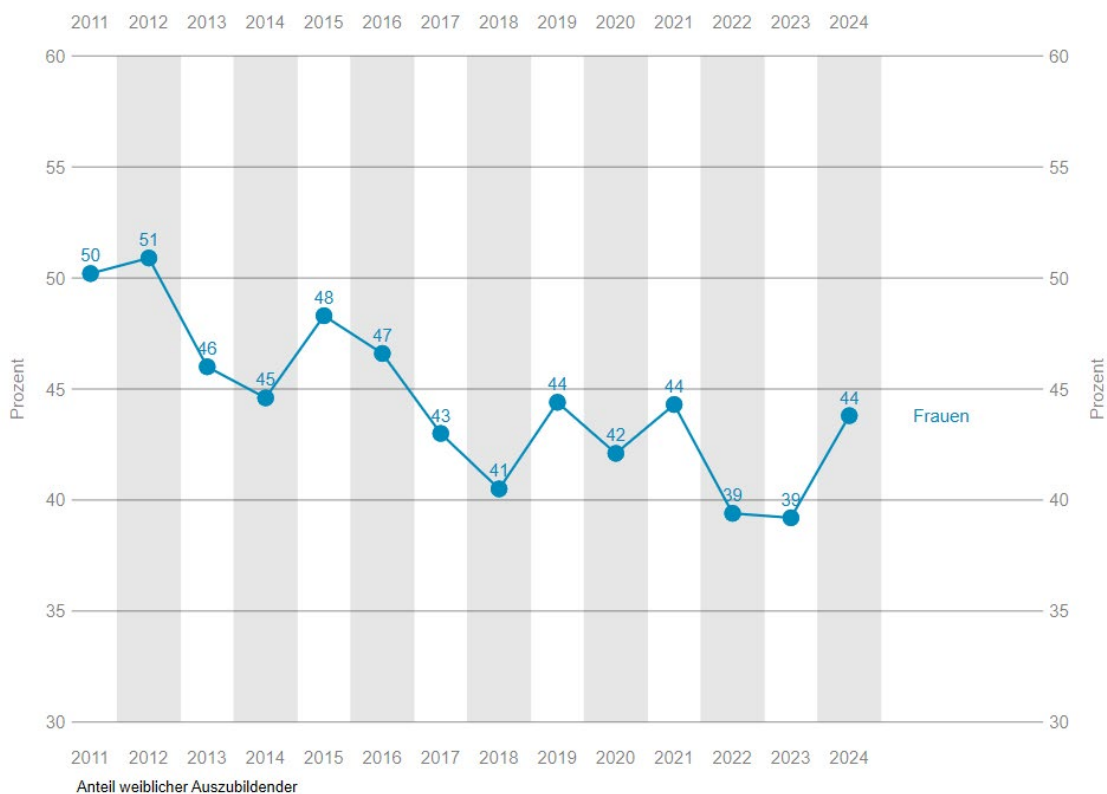
\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100). \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Blickt man auf die Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass 2024 im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger lag als jene der Männer. Dies gilt insbesondere im Baugewerbe. Im Dienstleistungsbereich hingegen verhält es sich durchgängig umgekehrt. Im Handwerk hat sich von 2011 bis 2024 die Weiterbildungsquote der Männer deutlicher erhöht als jene der Frauen, 2024 lag die Quote bei den Frauen mit 37 % jedoch unterhalb der Quote der Männer. Im Jahr 2024 ist in den meisten Wirtschaftszweigen ein Anstieg der Weiterbildungsquoten von zu verzeichnen, wohingegen die Quote bei den Männern in der Tendenz abnimmt. Allerdings liegen die Weiterbildungsquoten der Frauen im Dienstleistungsbereich deutlich über jener der Männer, während sie im industriellen Sektor und im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen nur wenig niedriger als jene der Männer sind. Im Handwerk sind insbesondere die Weiterbildungsquoten von Frauen im Jahr 2024 erheblich gestiegen.

## 2.5 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Qualifizierung im Rahmen der dualen Ausbildung findet in der Regel im Betrieb statt.<sup>25</sup> Abbildung 2.16 zeigt, dass 2012 der Anteil von Frauen noch mehr als die Hälfte aller Auszubildenden ausgemacht hat. Seither sinkt der Anteil weiblicher Auszubildender und erreichte mit rd. 39 % im Jahr 2023 seinen historischen Tiefpunkt. Mit einem Anstieg um 5 Prozentpunkte liegt der Anteil weiblicher Auszubildender 2024 bei 44 %.

ABBILDUNG 2-16: ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER AUSZUBILDENDER



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss steht die Frage der Übernahme der Auszubildenden im Betrieb an. Aus nachfolgender Tabelle 2.6 lässt sich erkennen, dass die Übernahmequote der Männer 2022 noch recht deutlich über jenen der Frauen lag. Allerdings hat sich 2023 die Übernahmequote von Frauen deutlich erhöht und sogar jene der Männer übertroffen. Im Jahr 2024 lag sie mit 76 % jedoch wieder etwas unterhalb jener der Männer (79 %). Nach Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass die Übernahmequoten von Frauen im industriellen Sektor (bis auf Ausnahme von 2022) deutlich über der der Männer liegen. Auch bei den Dienstleistungen und im Handwerk zeigt sich ähnlich.

<sup>25</sup> Zur betrieblichen Ausbildung in Baden-Württemberg 2020 vgl. Göbel und Klee 2021 a.

TABELLE 2-6: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH BETRIEBSGRÖSSE UND WIRTSCHAFTSBEREICHEN

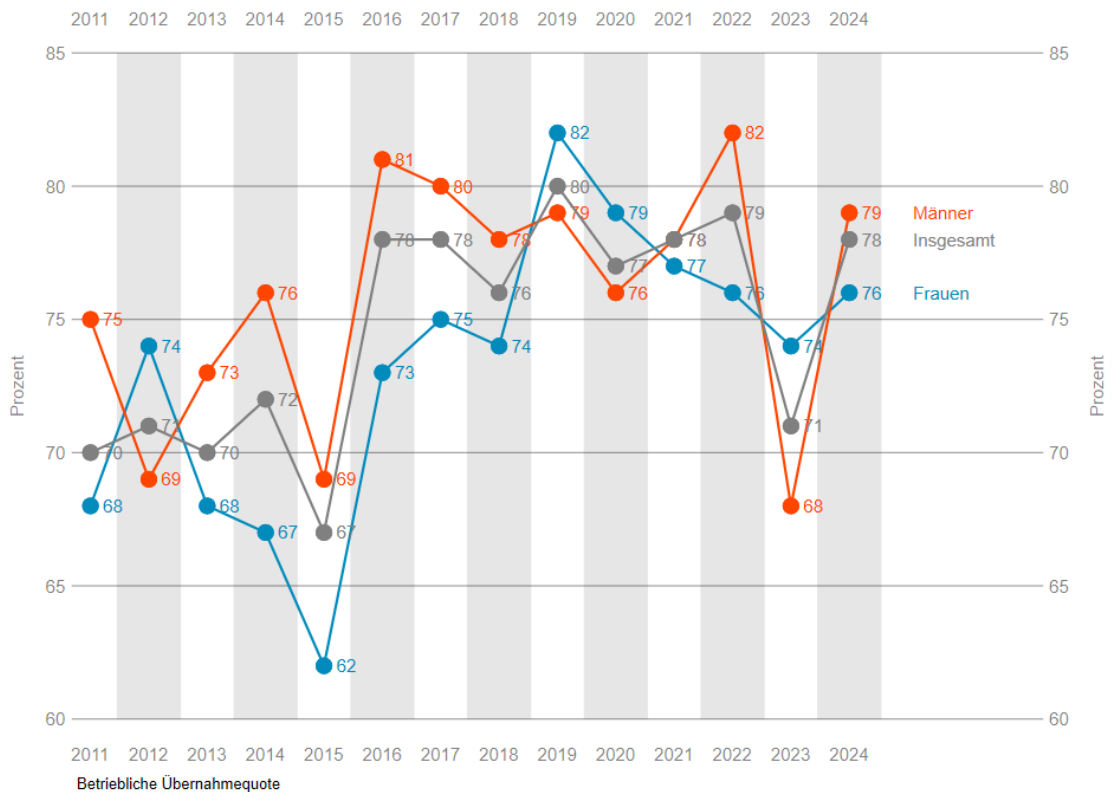
	Übernahmequoten von Frauen und Männern (Angaben in Prozent)								
	Gesamt			Frauen			Männer		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Baden-Württemberg	78	71	79	76	74	76	79	68	82
1-99 Beschäftigte	71	66	72	67*	67*	60*	73	65	81
100 u. mehr Beschäftigte	84	80	86	82	85	89	85	74	84
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	82	75	81	87*	76*	77*	81	75	82
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst	76	70	79	75	76	76	77*	64	82
Handwerk	73*	69	67*	82*	68*	60*	68*	69*	71*

\* Aufgrund geringer Fallzahlen (N<100) sind diese Angaben statistisch nur eingeschränkt belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2018 bis 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.17 stellt die Entwicklung der geschlechterspezifischen Übernahmequoten in Baden-Württemberg seit 2011 dar. Dabei zeigt sich, dass die Übernahmequote von Frauen zu- meist unterhalb jener der Männer lag. Seit 2017 sind die Unterschiede deutlich geringer gewor- den, 2021 lagen die geschlechterspezifischen Übernahmequoten nahezu gleichauf. Von 2021 bis 2022 drifteten die Übernahmequoten von Frauen und Männer auseinander, sanken im Jahr 2023 und stiegen 2024 wieder an, wobei die Übernahmequote der Frauen rund 3 Prozent- punkte geringer ist als die der Männer.

ABBILDUNG 2-17: ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN ÜBERNAHMEQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN



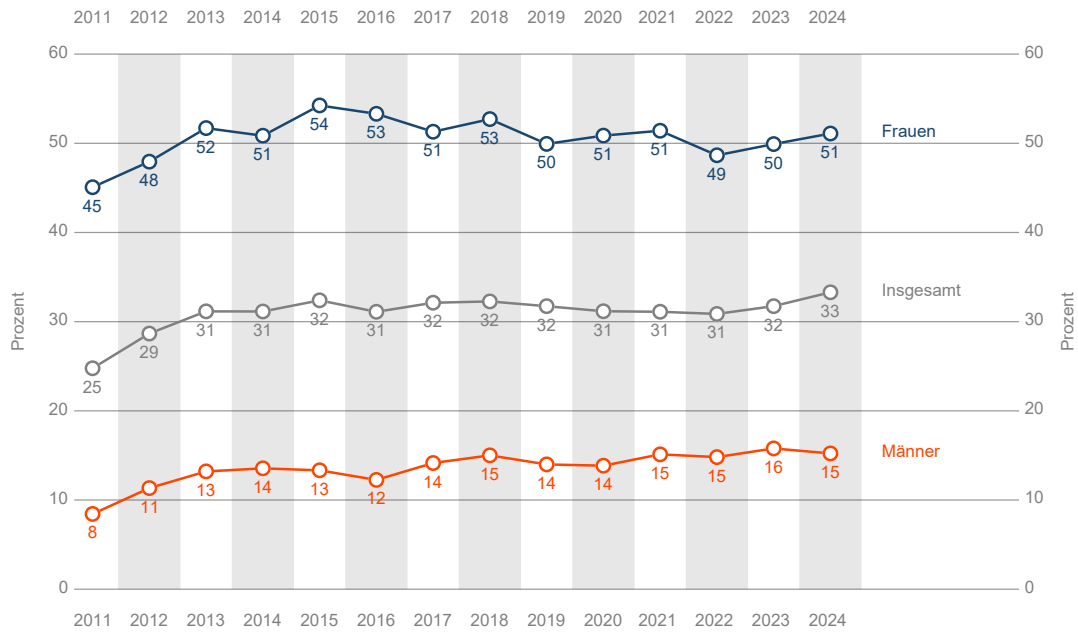
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 bis 2024, IAW-Berechnungen.

## 2.6 Atypische Beschäftigung

Unter atypischer Beschäftigung versteht man alle Beschäftigungsformen, die von einer unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung abweichen. Eine Form der atypischen Beschäftigung ist die Teilzeitbeschäftigung.<sup>26</sup> Abbildung 2.18 zeigt die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen, bei den Männern und in der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg. Dabei wird der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bzw. Männer in Relation zu allen beschäftigten Frauen bzw. Männern gesetzt. Im Jahr 2011 waren 45 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt, während die Teilzeitquote insgesamt nur bei 25 % lag, in 2020 betrug der Abstand immer noch 20 Prozentpunkte (51 % vs. 14 %). Teilzeitbeschäftigung ist also unter Frauen weit verbreitet. 2024 hat sich der Abstand jedoch nur leicht verringert (51 % vs. 15 %). Insgesamt zeigt sich, dass Frauen fast 3-Mal häufiger in einer Teilzeitbeschäftigung tätig sind als Männer.

<sup>26</sup> Nähere Angaben zum zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung liegen im IAB-Betriebspanel nicht vor.

ABBILDUNG 2-18: ENTWICKLUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH GESCHLECHT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Weiterhin zeigt Abbildung 2.18, dass die Teilzeitbeschäftigung von 2011 bis 2015 (32 %) zunahm, seither jedoch nahezu stagniert. Dies gilt für die Männer und für die Gesamtbeschäftigung gleichermaßen, wenngleich sich der Anteil seit 2022 wieder in der Tendenz erhöht. Sämtliche Anteile liegen 2024 jeweils zwischen sechs und acht Prozentpunkten höher als in 2011.

Tabelle 2.7 und Abbildung 2.19 stellen die Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen und in der Gesamtbeschäftigung differenziert nach Betriebsgröße und Branchen dar.

TABELLE 2-7: TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH GESCHLECHT UND BETRIEBSGRÖSSE

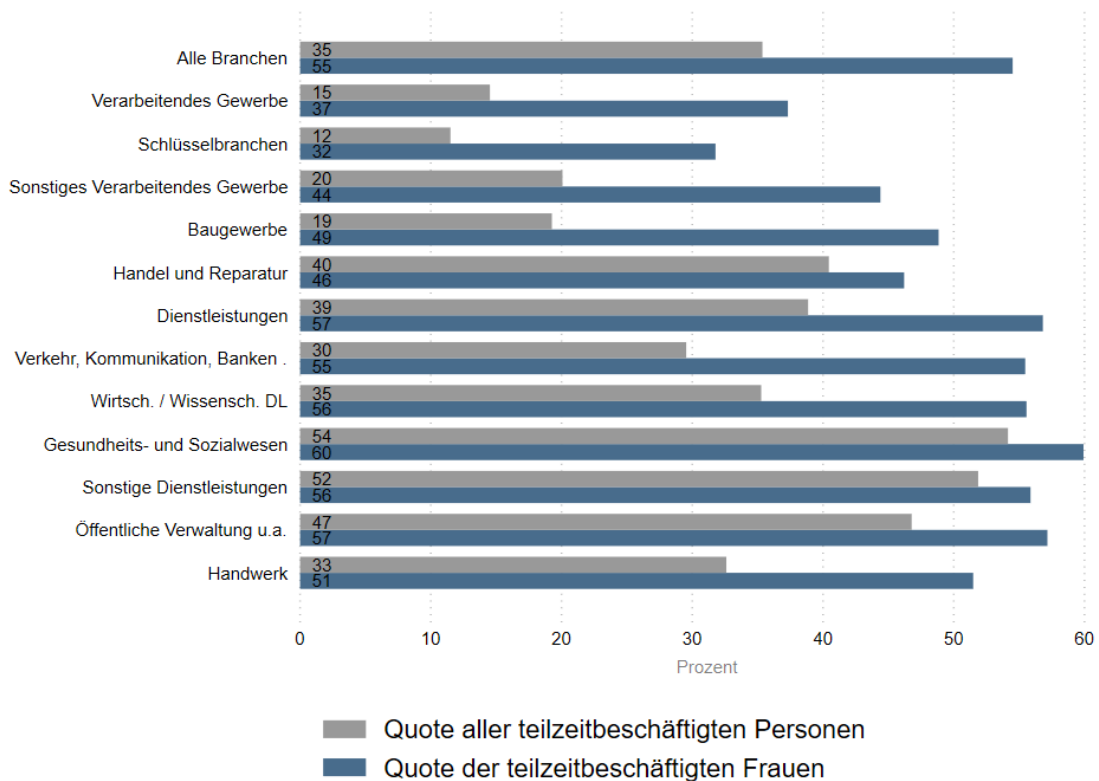
	Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Angaben in %)		Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (Angaben in %)	
	2024	2011	2024	2011
Baden-Württemberg	33	25	51	45
1-19 Beschäftigte	40	34	56	53
20-249 Beschäftigte	35	23	53	43
250 u. mehr Beschäftigte	27	19	45	39

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014, 2024, IAW-Berechnungen.

Sämtliche Betriebsgrößenklassen zeichnen sich durch eine überproportionale Teilzeitbeschäftigung von Frauen aus, die sich nach Betriebsgröße kaum unterscheidet. Blickt man auf die Branchen, so liegt der durchschnittliche Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen (51%) durchgängig

(und oft deutlich) höher als der Anteil Teilzeitbeschäftigter insgesamt (33 %). Es sind jedoch nicht nur die Wirtschaftszweige mit einem relativ hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung, die auch eine überdurchschnittliche Teilzeitquote von Frauen aufweisen, wie die Sonstigen Dienstleistungen, Handel und Reparatur, die Öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Vielmehr liegt in sämtlichen Branchen der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutlich höher als jener der Männer.<sup>27</sup>

ABBILDUNG 2-19: TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH GESCHLECHT UND WIRTSCHAFTSZWEIG

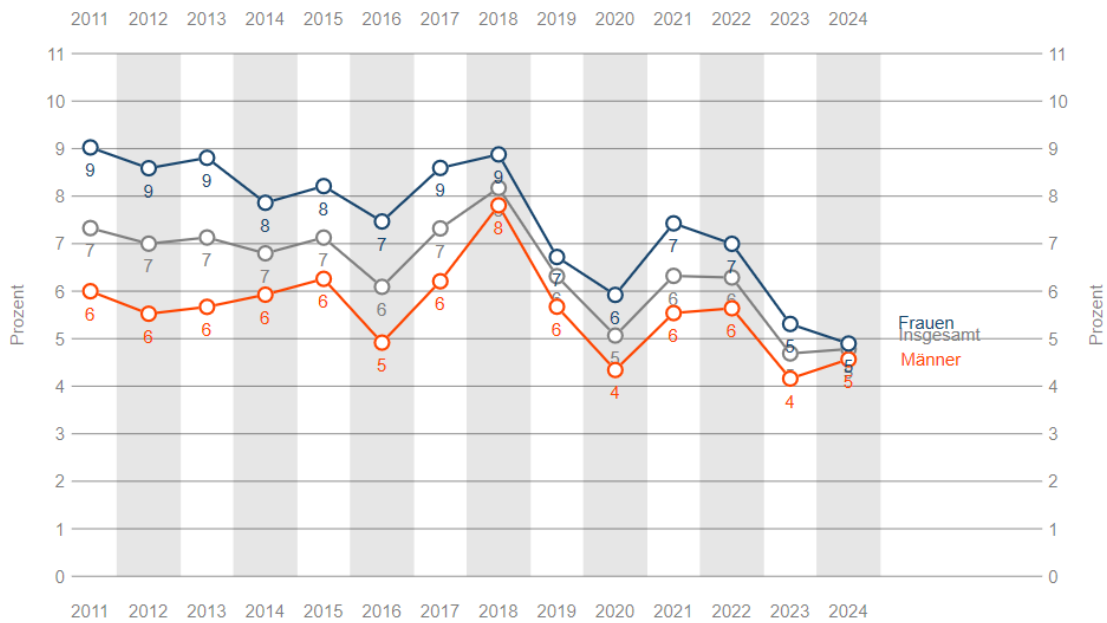


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Als weitere atypische Beschäftigungsform wird nunmehr die befristete Beschäftigung näher beleuchtet. Abbildung 2.20 stellt den Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten des jeweiligen Geschlechts im Zeitablauf dar. Gab es 2011 noch einen Unterschied von rund 3 % zwischen den Geschlechtern, so hat sich der Unterschied in 2024 nivelliert, sodass es beim Anteil der befristeten Frauen und Männer kaum noch Unterschiede gibt. Anzumerken ist, dass dies insbesondere einem erheblichen Rückgang der befristet beschäftigten Frauen geschuldet ist.

<sup>27</sup> Es sind in der Regel Mütter und Frauen ohne Abschluss oder mit anerkanntem Berufsabschluss, die überdurchschnittlich oft in Teilzeit arbeiten, während Frauen ohne Kinder bzw. Akademikerinnen überdurchschnittlich oft in Vollzeit beschäftigt sind. Während Frauen hauptsächlich aufgrund von Kinderbetreuung und von familiären und persönlichen Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten, steht bei Männern die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung im Vordergrund. Vgl. Kümmerling und Schmieja 2021.

ABBILDUNG 2-20: ENTWICKLUNG DER BEFRISTETEN BESCHÄFTIGUNG NACH GESCHLECHT



Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

In diesem Zusammenhang interessiert auch, in welchen Betriebsgrößenklassen und Branchen der Frauenanteil bei der befristeten Beschäftigung höher ist.

TABELLE 2-8: BEFRISTETE BESCHÄFTIGTE IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH GESCHLECHT UND BETRIEBSGRÖSSE

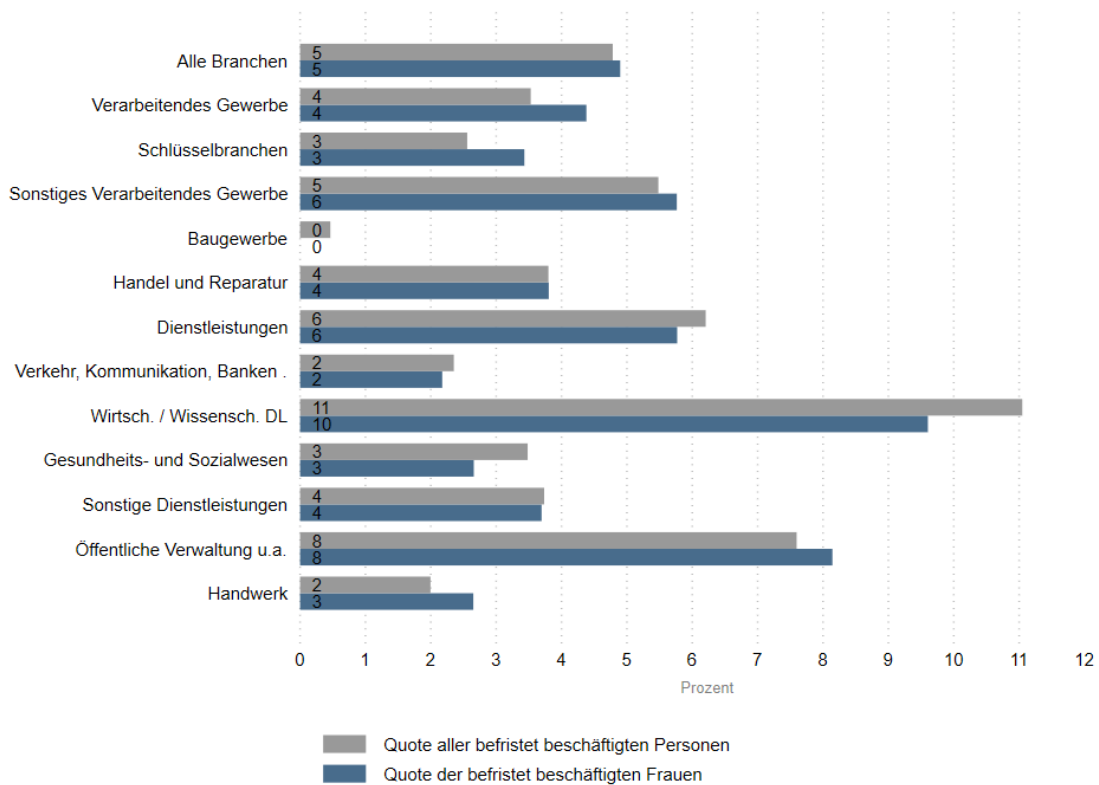
	Anteil befristet Beschäftigter (Angaben in %)			Anteil befristet beschäftigter Frauen (Angaben in %)		
	2024	2020	2011	2024	2020	2011
Baden-Württemberg	5	5	7	5	6	9
1 – 19 Beschäftigte	2	2	3	2	3	3
20 – 249 Beschäftigte	4	5	9	5	6	11
250 u. mehr Beschäftigte	8	8	10	8	9	13

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2024, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2.8 zeigt, dass der Anteil von befristet beschäftigten Frauen in sämtlichen Größenklassen 2024 (mit Ausnahme von Betrieben zwischen 20 und 249 Beschäftigten) dem durchschnittlichen Anteil an befristeten Beschäftigten entspricht. Im Zeitvergleich ist jedoch der Anteil befristet beschäftigter Frauen in allen Größenklassen seit 2011 zurückgegangen.



ABBILDUNG 2-21: BEFRISTET BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND WIRTSCHAFTSZWEIG



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Unterschiedliche Balkenlängen bei gleichen Zahlenwerten resultieren aus Rundungen.

Abbildung 2.21 gibt darüber Aufschluss, wie es sich der Anteil der befristet beschäftigten Personen zum Anteil der befristet beschäftigten Frauen in den einzelnen Wirtschaftszweigen verhält. Es wird deutlich, dass der Anteil befristet beschäftigter Frauen vor allem in den Branchen überdurchschnittlich ist, in denen auch der Anteil der Befristungen insgesamt über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 5 % liegt: in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (11 %), in der öffentlichen Verwaltung (8 %) und im Dienstleistungsbereich (6 %).

Abschließend wird als weitere atypische Beschäftigungsform die geringfüge Beschäftigung betrachtet. Tabelle 2.9 zeigt, dass der Frauenanteil in Mini-Jobs seit 2015 insgesamt rückläufig ist, nicht aber in den Betrieben mit 250 Beschäftigten. Während er im Dienstleistungsbereich trotz rückläufiger Tendenz (-7 Prozentpunkte) weiterhin nahe der 70 %-Marke liegt, hat er sich im Handwerk (-21 Prozentpunkte) und im Produzierenden Gewerbe u.a. (-11 Prozentpunkte) seit 2015 stark verringert.

TABELLE 2-9: BESCHÄFTIGTE IN MINI-JOBS IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGTENGROSSENKLASSEN UND WIRTSCHAFTSBEREICHEN

	Anteil von Frauen* (in Prozent)			
	2024	2020	2019	2015
Baden-Württemberg	62	63	65	71
1-19 Beschäftigte	66	61	63	72
20-249 Beschäftigte	57	63	67	67
250 u. mehr Beschäftigte	69	68	67	60
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	54	55	58	65
Schlüsselbranchen	45	52	52	49
Dienstleistungen, Verwaltung	68	69	70	75
Handwerk	54	58	54	77

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2015, 2019, 2020, 2024 IAW-Berechnungen.

\* Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

TABELLE 2-10: BESCHÄFTIGTE IN MIDI-JOBS IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH GESCHLECHT, BESCHÄFTIGTENGROSSENKLASSEN UND WIRTSCHAFTSBEREICHEN

	Anteil von Frauen* (in Prozent)			
	2024	2020	2019	2015
Baden-Württemberg	79	76	74	79
1-19 Beschäftigte	80	76	77	79
20-249 Beschäftigte	80	77	72	78
250 u. mehr Beschäftigte	76	77	74	78
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	74	67	71	79
Schlüsselbranchen	74	65	87	74
Dienstleistungen, Verwaltung	82	81	76	78
Handwerk	70	68	77	86

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2015, 2019, 2020, 2024, IAW-Berechnungen.

\* Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

Hinsichtlich des Frauenanteils in den Midi-Jobs (Tabelle 2-10) ist festzustellen, dass der Anteil gegenüber 2015 bei allen Betriebsgrößenklassen leicht angestiegen ist (mit Ausnahme der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten). Im Produzierenden Gewerbe, Handel und Verkehr ist indes ein Rückgang um 5 Prozentpunkte zu verzeichnen, in den Schlüsselbranchen ist der Frauenanteil gleichgeblieben, bei den Dienstleistungen und der Verwaltung um 4 Prozentpunkte gestiegen. Im Handwerk<sup>28</sup> ist der Anteil um 16 Prozentpunkte gesunken.

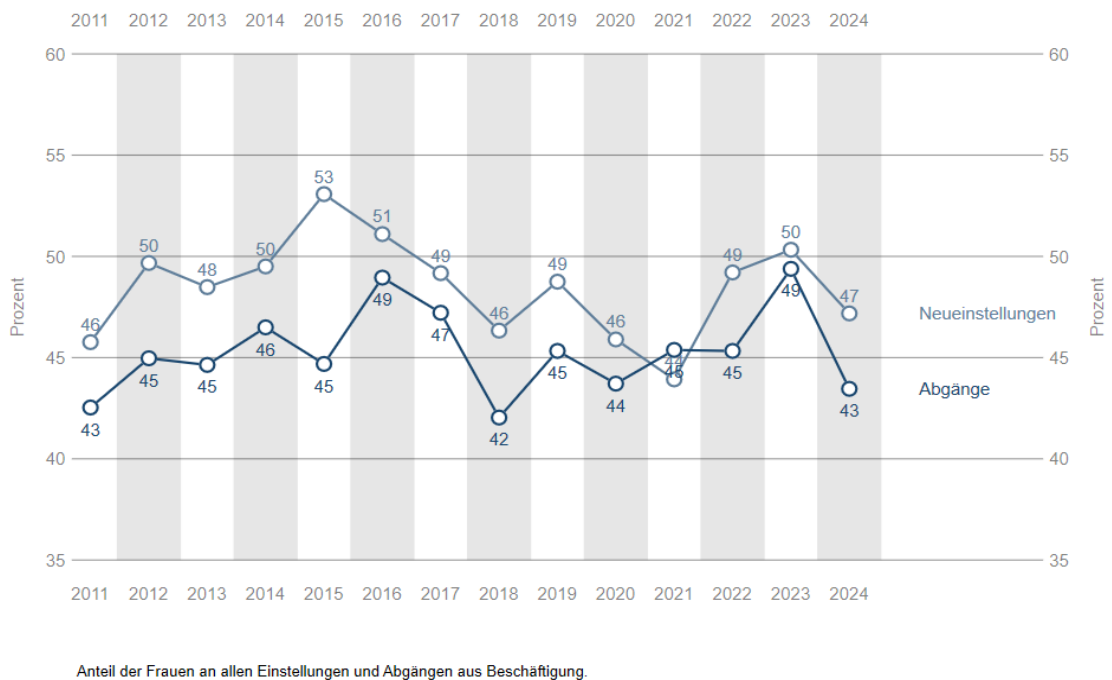
<sup>28</sup> Hier wurde im Vergleich zu früheren Berichten die Berechnungsweise leicht verändert. Da sich Frauen und Männer in Midi-Beschäftigung aufgrund des Antwortverhaltens der Betriebe nicht in allen Fällen exakt zur Gesamtzahl der Midi-Beschäftigten addieren, ist dies die robustere Vorgehensweise.

### 3 Beschäftigungsdynamik

Das vorherige Kapitel hat verschiedene Aspekte der Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Dieses Kapitel möchte auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik näher eingehen. Es werden also die geschlechtsspezifischen Unterschiede im betrieblichen Einstellungs- und Entlassungsverhalten in Baden-Württemberg beleuchtet.

Abbildung 2-2 hat gezeigt, dass in den letzten Jahren vor allem die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg aufgebaut wurde, die insbesondere nach Ende der Corona-Pandemie deutlich gestiegen ist.<sup>29</sup> Diese Entwicklung sollte sich auch in den Zu- und Abgängen widerspiegeln.

ABBILDUNG 3-1: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS AN NEUEINSTELLUNGEN UND ABGÄNGEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

Vergleicht man die Frauenanteile an den Einstellungen und Abgängen im ersten Halbjahr eines Jahres (Abbildung 3-1), so zeigt sich, dass von 2011 bis 2024 der Frauenanteil an den Neueinstellungen immer höher lag als jener an den Abgängen. Während sich zu Beginn der Corona-Pandemie (2021) die Anteile der Neueinstellungen als auch der Abgänge weitestgehend angeglichen hatten, setzt sich der Trend, dass die Anteile der neueingestellten Frauen stets über

<sup>29</sup> Die Abbildung 2-2 beruht auf der Änderung der Beschäftigung zwischen dem 30.6. eines Jahres und dem 30.6. des Vorjahres. Abbildung 3-1 bezieht sich auf die Einstellungen im 1. Halbjahr eines Jahres. Daher sind die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar.

den Anteilen der Abgänge liegen, fort. Am aktuellen Rand ist jedoch zu beobachten, dass insgesamt der Anteil der Frauen an Neueinstellungen als auch an Abgängen rückläufig ist. Dies kann sowohl auf den Fachkräftemangel hinweisen als auch auf gegenwärtige konjunkturelle Einflüsse auf das Einstellungsverhalten von Betrieben hindeuten.

Insgesamt spricht die dargestellte Entwicklung für einen vergleichsweise dynamischeren Beschäftigungsaufbau bei weiblichen Beschäftigten gegenüber männlichen Beschäftigten. In den Jahren 2015 und 2016 waren Frauen bei den Einstellungen mit 53 % bzw. 51 % sogar überrepräsentiert. Die Frauenanteile bei den Abgängen lagen im Jahr 2015 nur bei 45 % bzw. im Jahr 2016 jedoch bei 49 %. Insgesamt zeichnet sich also auch aus dieser Perspektive ein Anstieg des Beschäftigungsanteils von Frauen ab. Allerdings ist in den Jahren der Corona-Pandemie ein Rückgang des Frauenanteils bei den Neueinstellungen zu konstatieren, der auf die überdurchschnittliche Pandemie-Betroffenheit von Betrieben mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft zurückzuführen sein dürfte. Nach Ende der Corona-Pandemie stieg der Anteil der Neueinstellungen und Abgänge zwar an, befindet sich 2024 (nach einem Rückgang gegenüber 2023) aber auf einem ähnlichen Niveau wie 2011.

Neben der Gesamtbetrachtung der Frauenanteile an Zu- und Abgängen stellt sich auch die Frage nach den Unterschieden zwischen Betriebsgrößenklassen und Branchen. Tabelle 3-1 gibt die Anteile nach Betriebsgrößen für die Jahre 2011, 2020 und 2024 wieder und Abbildung 3-2 nach Branchen für das Jahr 2024. In Tabelle 3.1 wird deutlich, dass die Anteile der Frauen an Einstellungen in fast allen Betriebsgrößenklassen über den Frauenanteilen an den Abgängen liegen. Ausgenommen hiervon sind Betriebe mit 1-9 Beschäftigten im Jahr 2020, als der Anteil der Frauen an den Abgängen höher lag als der Anteil der Frauen an den Einstellungen. Auch Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bildeten im Jahr 2011 eine Ausnahme. Damals lag der Anteil der Frauen an den Abgängen über dem Anteil der Frauen an den Neueinstellungen. Insgesamt entwickelt sich die Beschäftigung am aktuellen Rand in allen Größenklassen zugunsten der weiblichen Beschäftigten.<sup>30</sup>

TABELLE 3-1: EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND BETRIEBSGRÖSSE

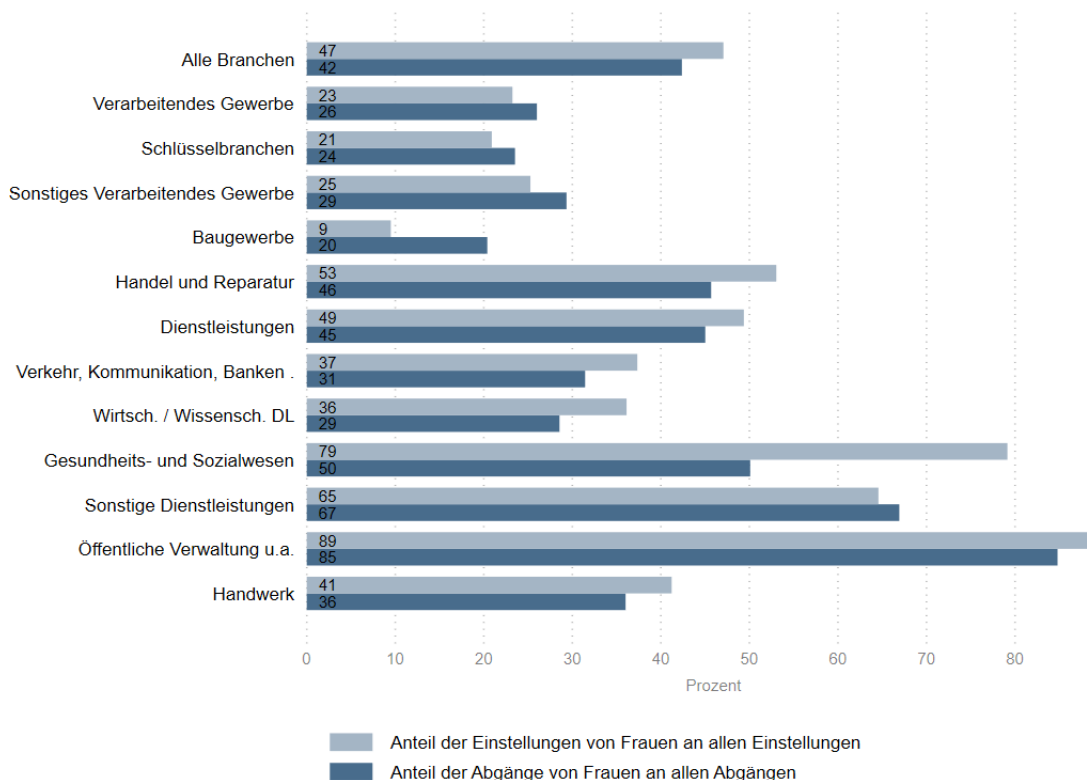
	Anteil der Frauen an den Einstellungen (Angaben in %)			Anteil der Frauen an den Abgängen (Angaben in %)		
	2024	2020	2011	2024	2020	2011
Baden-Württemberg	47	46	46	43	44	43
1-19 Beschäftigte	51	45	51	47	51	38
20-249 Beschäftigte	45	47	43	42	40	40
250 u. mehr Beschäftigte	49	44	47	44	42	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2020, IAW-Berechnungen.

<sup>30</sup> Im gesamten Betrachtungszeitraum seit 2011 lag der Frauenanteil bei den Neueinstellungen mit nur wenigen Ausnahmen in sämtlichen Betriebsgrößenklassen oberhalb des Frauenanteils bei den Abgängen.

Abbildung 3-2 lässt auch erkennen, in welche Richtung die geschlechterspezifische Beschäftigungsstruktur in den jeweiligen Wirtschaftszweigen in 2024 aufgrund der Zu- und Abgänge tendiert. Insgesamt zeigt sich, dass in allen Branchen die Beschäftigung von Frauen generell zunimmt. Die Zunahme zeigt sich dabei 2024 in den Wirtschaftsbereichen Handel und Reparatur, Dienstleistungen, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Öffentlichen Verwaltungen u.a. und im Handwerk, sowie in den Wirtschaftszweigen Verkehr, Kommunikation und Banken, sowie bei wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe, den Schlüsselbranchen, dem Baugewerbe und den sonstigen Dienstleistungen überwiegen hingegen die Abgänge die Einstellungen von Frauen.

ABBILDUNG 3-2: EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

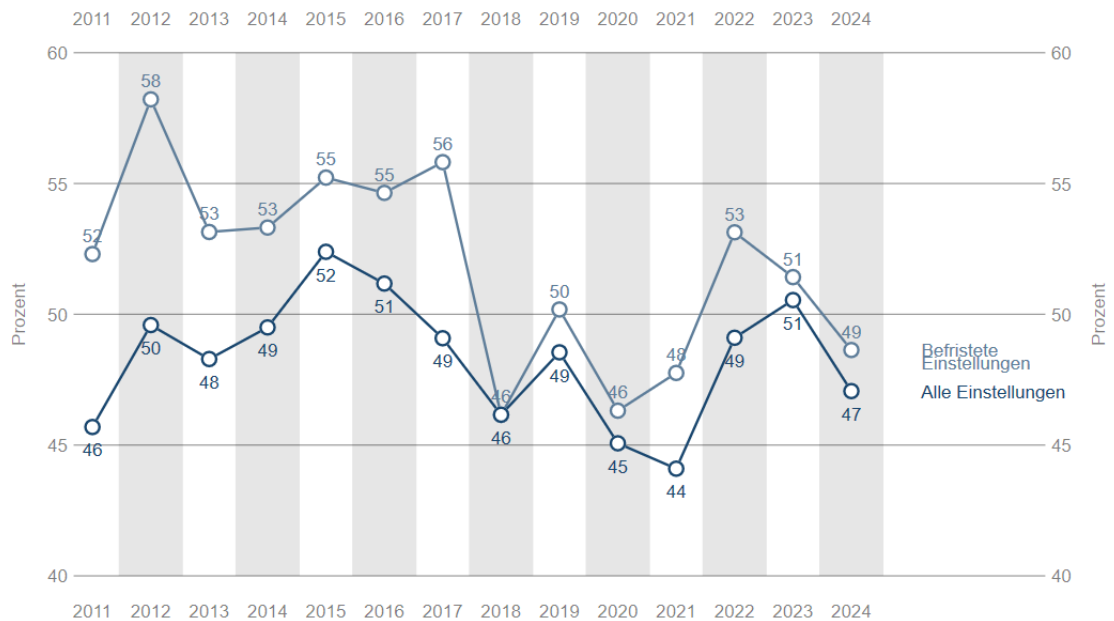


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Abschnitt 2.6 hat u.a. gezeigt, dass Frauen überproportional befristet beschäftigt sind. Dies sollte die Konsequenz davon sein, dass sie auch eher befristet eingestellt werden. Abbildung 3-3 geht dieser Vermutung nach und vergleicht die Frauenanteile an den Einstellungen mit den Frauenanteilen an den befristeten Einstellungen im Zeitvergleich seit 2011. Deutlich wird, dass der Anteil der Frauen an allen Einstellungen deutlich unterhalb des Frauenanteils an befristeten Einstellungen liegt. Jedoch lassen sich für 2018 und 2023 Annäherungen der Anteile feststellen. Frauen sind überrepräsentiert bei den befristeten Einstellungen, sie werden also häufiger befristet eingestellt als Männer. Wie auch bei der Befristung insgesamt kann dies unterschiedliche Ursachen haben. Es kann sein, dass Frauen hauptsächlich in Branchen und Betriebsgrößen arbeiten, in denen befristete Einstellungen die Regel sind oder es kann sich

auch um eine spezifische Benachteiligung von Bewerberinnen handeln, deren Einstellung häufiger befristet vorgenommen wird. Am aktuellen Rand ist indes nach einem Zwischenhoch 2019 erneut ein Rückgang der Frauenanteile zu konstatieren, der vermutlich auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie oder die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zurückzuführen ist.

ABBILDUNG 3-3: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS AN ALLEN UND BEFRISTETEN EINSTELLUNGEN



Anteil der Frauen an allen Einstellungen und an allen befristeten Einstellungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.

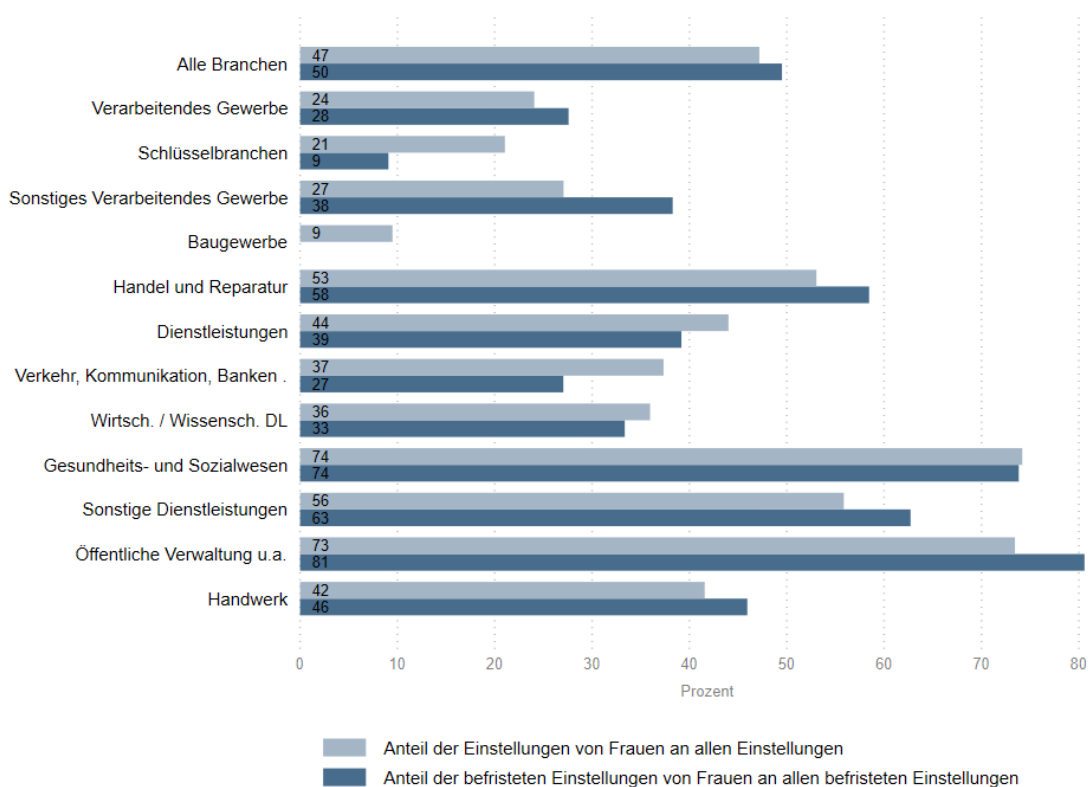
Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen in Tabelle 3-2 zeigt, dass der Anteil der Frauen mit befristeten Einstellungen den Frauenanteil an den Einstellungen zwar meist übersteigt (Ausnahme: Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten in 2020, Betriebe mit 20-249 Beschäftigten in 2024), wobei sich die Abstände im Vergleich zum Jahr 2011 jedoch durchgängig deutlich verringert haben und sich 2024 annähern.

TABELLE 3-2: FRAUENANTEIL AN EINSTELLUNGEN UND BEFRISTETEN EINSTELLUNGN NACH BETRIEBSGRÖSSE

	Anteil der Frauen an den Einstellungen (Angaben in %)			Anteil der Frauen an den befristeten Einstellungen (Angaben in %)		
	2024	2020	2011	2024	2020	2011
Baden-Württemberg	47	46	46	50	48	52
1-19 Beschäftigte	51	45	51	54	51	70
20-249 Beschäftigte	45	47	43	44	50	47
250 u. mehr Beschäftigte	49	44	47	54	43	56

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2020, 2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 3-4: FRAUENANTEIL AN ALLEN UND BEFRISTETEN EINSTELLUNGEN NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN

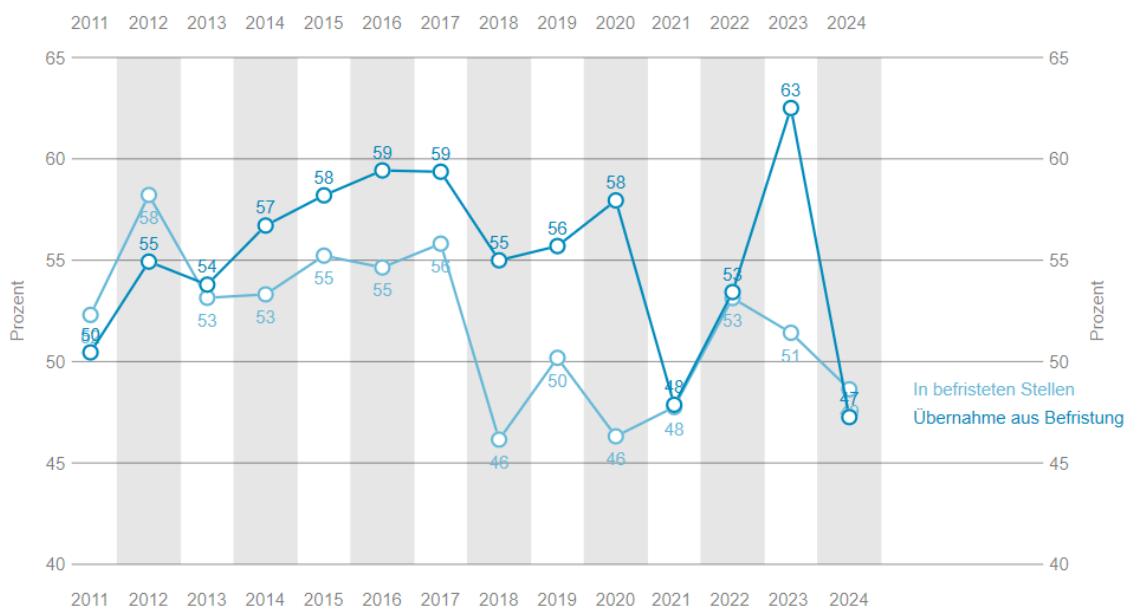


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3-4 verdeutlicht, dass in den meisten Wirtschaftszweigen der Anteil der befristeten Einstellungen von Frauen an allen befristeten Einstellungen höher ist als der Anteil der Einstellungen von Frauen an allen Einstellungen, am deutlichsten im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Handel und Reparatur, in der öffentlichen Verwaltung und im Handwerk. Bei den industriellen Schlüsselbranchen und den Dienstleistungen verhält es sich umgekehrt.

Befristet Beschäftigte können auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn Frauen überproportional befristet beschäftigt und eingestellt werden, so sollten sie auch überproportional übernommen werden. Und dies ist der Fall: Abbildung 3-5 zeigt, dass seit 2013 der Frauenanteil an den Übernahmen stets oberhalb des Frauenanteils in befristeten Beschäftigungsverhältnissen lag (während der Corona-Pandemie zwischen 2021 und 2022 haben sich die Werte jedoch angenähert). Zwar werden Frauen häufiger befristet beschäftigt, aber sie werden auch häufiger aus dieser befristeten Beschäftigung heraus übernommen. Diese Überrepräsentanz könnte einerseits für eine Bevorzugung der Frauen bei Übernahmen in den letzten Jahren sprechen. Es könnte aber auch sein, dass sie solchen befristeten Tätigkeiten nachgehen, in denen aufgrund hoher Nachfrage oder überdurchschnittlicher Qualifikation und Leistung eine Übernahme wahrscheinlicher ist. 2024 lässt sich jedoch ein starker Rückgang des Frauenanteils bei Einstellungen in befristete Stellen als auch der Übernahmen aus Befristungen beobachten.

ABBILDUNG 3-5: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS AN BEFRISTUNGEN UND ÜBERNAHMEN AUS BEFRISTUNG



Anteil der Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem relativen Anteil der Frauen an allen Personen, die aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2024, IAW-Berechnungen.



## 4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 4.1 Überblick

Die geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungsentwicklung in Baden-Württemberg bedarf auch eines Blicks auf betriebliche Aktivitäten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der aktuellen Welle des Betriebspanels wurden hierzu erstmals Informationen erhoben. In den folgenden Auswertungen werden diese Fragen näher ausgewertet und dargestellt.

TABELLE 4-1: ANTEIL DER BETRIEBE DIE EINE MASSNAHME ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF UMSETZEN

Maßnahme	Anteil
A – Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. Betriebskindertagesstätte, Kooperation mit Kindertagesstätten, Kinderbetreuung in den Ferien) oder finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung	13 %
B – Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, z.B. Kooperation mit Pflegeheimen, Beratungsstellen, Informationsangebote	10 %
C – Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, z.B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office, familienfreundlichen Teilzeitmodelle	56 %
D – Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind	20 %
E – Über die gesetzlichen Regelungen für Elternzeit hinaus zusätzlich freiwillig bezahlte Freistellung für Väter	5 %
F – Andere Maßnahmen	11 %
Keine der genannten Maßnahmen	37 %

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen. Mehrfachantworten möglich.

Die Tabelle 4-1 zeigt, dass 56 % der Betriebe in Baden-Württemberg eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung anbieten, 20 % nutzen Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind. Weniger bedeutsam sind die Unterstützung von Beschäftigten bei der Kinderbetreuung (13 %) und die Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen (10 %). Andere Maßnahmen (11 %) und Maßnahmen, die über die gesetzlichen Regelungen für Elternzeit hinausgehen und die eine zusätzlich freiwillige bezahlte Freistellung für Väter anbieten (5%), sind von untergeordneter Bedeutung. Insgesamt zeigt sich, dass die Betriebe in Baden-Württemberg insbesondere Maßnahmen anbieten, die im Bereich der Arbeitszeitgestaltung liegen.

Eine nähere Analyse der Maßnahmenutzung nach Branchen zeigt ein differenziertes Bild (siehe Tabelle 4-3). Rund 13 % aller Betriebe nutzen Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung. Diese Maßnahmen werden insbesondere von Betrieben aus dem Bereich der Organisationen o. E. bzw. der öffentlichen Verwaltung (30 %), den sonstigen Dienstleistungen (16 %) und den industriellen Schlüsselbranchen (15 %) häufiger genutzt als in den anderen Branchen.

Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten bei pflegebedürftigen Angehörigen finden in 10 % aller Betriebe Anwendung. Am häufigsten werden diese bei Organisationen o. E. und der öffentlichen Verwaltung (25 %), den sonstigen Dienstleistungen (13 %) und dem Baugewerbe (10 %) genutzt. In den meisten Branchen werden Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung genutzt, lediglich im Baugewerbe (33 %) ist der Anteil der Betriebe, die eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung nutzen, deutlich geringer ausgeprägt. In den anderen Branchen liegt der Anteil zwischen 41 % und 73 %. Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit werden von 20 % der Betriebe genutzt. Dabei zeigen sich, höhere Anteile bei den Sonstigen Dienstleistungen (25 %) und im Baugewerbe (jeweils 21 %), im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe (26 %) als auch in der Land- und Forstwirtschaft (15 %). Eine zusätzliche über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende bezahlte Freistellung von Vätern ist unter den Betrieben nur sehr selten verbreitet (5 %). Mit 8 % wird diese am häufigsten in den Organisationen o. E. bzw. der öffentlichen Verwaltung genutzt und im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe genutzt. In den anderen Branchen ist diese Maßnahme von untergeordneter Bedeutung. Die Nutzung anderer Maßnahmen liegt in den einzelnen Branchen zwischen 8 % und 16 % und wird insgesamt nur von 11 % der Betriebe aktiv genutzt.

TABELLE 4-2: NUTZUNG VON MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF NACH BRANCHEN (ANTEIL IN PROZENT)

	A - Unterstützung Kinderbetreuung	B - Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen	C - Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	D - Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit	E - Zusätzliche Freistellung von Vätern	F Andere Maßnahmen	Keine der genannten Maßnahmen
A Land- und Forstwirtschaft*	8	7	43	15	7	8	57
B Schlüsselbranchen*	15	4	73	18	3	16	24
C Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	9	5	52	14	3	11	45
D Baugewerbe	10	10	33	21	5	8	50
E Handel und Reparatur	8	8	41	13	4	10	52
F Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe	14	8	70	26	8	11	27

G Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	10	71	17	5	13	27
H Sonstige Dienstleistungen	16	13	57	25	3	9	35
I Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung*	30	25	91	24	8	16	0
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen. Mehrfachantworten. \* Statistisch nur eingeschränkt belastbar, da Fallzahl weniger als 100.

Ein Blick auf Betriebsgrößen (Tabelle 4-3) verdeutlicht zudem, dass sich innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen Unterschiede hinsichtlich der Nutzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen. Dabei fällt auf, dass insbesondere der Anteil der Betriebe, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbieten, mit zunehmender Betriebsgröße wächst. Ähnliches lässt sich auch für betriebliche Unterstützungsangebote bei pflegebedürftigen Angehörigen aufzeigen. Dies deutet auf unterschiedliche betriebliche Verhaltensmuster bei der Nutzung von Maßnahmen hin. Für größere Betriebe lässt sich dabei vermuten, dass innerbetriebliche Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge von Bedeutung sein dürften, die den Einsatz solcher Maßnahmen systematisch strukturieren, wohingegen in kleineren Betrieben die Nutzung teilweise auch auf individuellen Entscheidungen im Einzelfall beruhen kann. Auffällig ist, dass die Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit in Betrieben bis zu 9 Beschäftigten nur von 11 % der Betriebe genutzt werden, wohingegen in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, fast jeder zweite Betrieb eine solche Maßnahmen nutzt. Eine zusätzliche über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Freistellung von Vätern ist eine bislang kaum genutzte Maßnahme.

TABELLE 4-3: NUTZUNG VON MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF NACH BETRIEBSGRÖSSENKLASSEN (ANTEILE IN PROZENT)

	A - Unterstützung Kinderbetreuung	B - Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen	C - Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	D - Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit	E - Zusätzliche Freistellung von Vätern	F Andere Maßnahmen	Keine der genannten Maßnahmen
1- 9 Beschäftigte	9	8	47	11	4	7	46
10- 49 Beschäftigte	17	9	69	32	6	15	25
50-249 Beschäftigte*	27	20	85	47	7	19	9
250 u. mehr Beschäftigte*	42	54	96	51	8	33	0
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen. Mehrfachantworten. \* Statistisch nur eingeschränkt belastbar, da Fallzahl weniger als 100.

## 4.2 Multivariate Analysen

Die oben beschriebene Verteilung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen baden-württembergische Betriebe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen. Die Beschreibung lässt jedoch keine Aussagen dazu zu, ob zwischen dem Frauenanteil in den Betrieben und dem Einsatz bzw. der Nutzung spezifischer Maßnahmen statistische Zusammenhänge bestehen. Dies ist Gegenstand des folgenden Abschnitts. Dazu werden verschiedene OLS-Regressionen durchgeführt. In die Analyse fließen Betriebe der Welle 2024 ein, da die Maßnahmen zur Vereinbarkeit ausschließlich in dieser Welle abgefragt wurden.

Die Schätzungen berücksichtigen zunächst zwei abhängige Variablen (siehe Tabelle 4-4): den Frauenanteil im Betrieb sowie den Anteil neu eingestellter Frauen. Während der Frauenanteil den Bestand an weiblichen Beschäftigten abbildet, erlaubt der Anteil neu eingestellter Frauen eine differenzierte Betrachtung aktueller Personalentscheidungen und reduziert potenzielle Verzerrungen durch historische Einstellungspraktiken.

Als zentrale unabhängige Variablen werden der Maßnahmendummy sowie die Anzahl der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbezogen. Der Dummy erfasst, ob ein Betrieb mindestens eine Maßnahme umgesetzt hat. Die Anzahl der Maßnahmen ergänzt diese Information um den quantitativen Umfang der Initiativen und erlaubt die Analyse von Intensitätseffekten.

Die Kontrolle von Kontextvariablen ist erforderlich um die Schätzungen gegenüber möglicherweise verzerrenden strukturellen, markt- und personalbezogenen Faktoren abzusichern. Sie erfolgt in mehreren Bereichen. Zunächst werden unter dem Begriff der Betriebsstruktur die Betriebsgröße, die Rechtsform und das Vorhandensein eines Betriebsrats oder Personalrats berücksichtigt. Größere Betriebe verfügen tendenziell über mehr Ressourcen und formalisierte Personalprozesse, die sowohl die Umsetzung von Maßnahmen als auch Neueinstellungen erleichtern. Rechtsform und Mitbestimmungsstrukturen können Entscheidungsprozesse beeinflussen: So könnten Betriebe mit Betriebsrat stärker auf Gleichstellung achten oder kollektiv vereinbarte Regelungen umsetzen, die Frauenanteile erhöhen.

Weitere Kontrollvariablen lassen sich im Betriebsumfeld verorten. Eingang in die Modelle finden unter dieser Überschrift die Tarifbindung und die regionale Lage der Betriebe. Betriebe, die an Tarifverträge gebunden sind oder Löhne über Tarif zahlen, können eine andere Personalpolitik verfolgen und haben möglicherweise höhere Standards für familienfreundliche Maßnahmen. Die regionale Einordnung (ländlicher Raum, Mittelzentrum, Großstadt) erfasst Unterschiede im Arbeitskräfteangebot, in der Nachfrage nach Flexibilisierung und branchenspezifische Strukturen. Anzunehmen ist, dass Betriebe in Ballungsräumen aufgrund eines größeren Bewerberpools flexiblere Maßnahmen stärker einsetzen, während ländliche Betriebe eher standardisierte Angebote nutzen.

Die Anteile von Teilzeit-, befristet- und geringfügig Beschäftigten geben sodann die Arbeitsverhältnisse in den Betrieben wieder. Sie werden erfasst, da diese Beschäftigungsformen direkte

Rückschlüsse auf die Notwendigkeit und Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen zulassen. Betriebe mit hohem Teilzeitanteil könnten familienfreundliche Maßnahmen häufiger umsetzen, um qualifizierte Mitarbeitende zu halten oder zu gewinnen. Gleichzeitig kann ein hoher Anteil befristeter Beschäftigter die Stabilität des Frauenanteils reduzieren, da kurzfristige Verträge weniger langfristige Bindung erzeugen. Geringfügig Beschäftigte liefern Hinweise auf eher niedrigschwellige Arbeitsverhältnisse, die die Wirkung umfassender Maßnahmen relativieren könnten.

TABELLE 4-4: ÜBERSICHT ÜBER DAS REGRESSIONSMODELL

Variable	Erläuterung / Kategorien
<b>Abhängige Variablen</b>	
Anteil Frauen (Bestand)	Anteil der weiblichen Beschäftigten im Betrieb (in %)
Anteil neu eingestellte Frauen	Anteil der neu eingestellten weiblichen Beschäftigten (in %)
<b>Treatmentvariablen</b>	
Maßnahmendummy	Indikator: 1, wenn mindestens eine Maßnahme umgesetzt wurde, 0 sonst
Zahl der Maßnahmen	Anzahl der betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
<b>Betriebsstruktur</b>	
Betriebsgröße	1–9 Beschäftigte, 10–49, 50–249, 250 und mehr
Rechtsform	Personen- oder Kapitalgesellschaft, KdÖR / sonstige
Tarifvertrag	Kein Tarifvertrag, Haus- oder Branchentarifvertrag, Orientierung an Tarifvertrag
Betriebsrat / Personalrat	1, wenn vorhanden; 0 sonst
<b>Betriebsumfeld</b>	
Branche	Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel & Reparatur, Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck / Öffentliche Verwaltung
Region	Ländlicher Raum, Mittelzentrum, Großstadt
<b>Arbeitsverhältnisse</b>	
Anteil Teilzeitbeschäftigte	Anteil der Beschäftigten in Teilzeit (in %)
Anteil befristet Beschäftigte	Anteil der befristet Beschäftigten (in %)
Anteil geringfügig Beschäftigte	Anteil geringfügig Beschäftigter (in %)
<b>Qualifikationsstruktur</b>	
Anteil Beschäftigte Hochschulabschluss	Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss (in %)
Anteil Beschäftigte Berufsabschluss	Anteil der Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung (in %)
<b>Betriebslage</b>	
Jahresergebnis (Vorjahr)	Positiv, Negativ, Ausgeglichen
Geschäftsvolumen je Beschäftigtem	Geschäftsvolumen in 1.000 € pro Beschäftigtem
Innovation	1, wenn Prozess- oder Produktinnovation im Betrieb vorhanden; 0 sonst

Quelle: Eigene Darstellung

Die Qualifikationsstruktur der Betriebe wird über den Anteil Beschäftigter mit Hochschul- oder Berufsabschluss abgebildet. Höher qualifizierte Belegschaften haben oft höhere Erwartungen an Flexibilität, Weiterbildung und Karrierechancen, was die Wirkung von Maßnahmen auf Neueinstellungen beeinflussen kann. Betriebe mit überwiegend niedrig qualifizierten Beschäftigten könnten Maßnahmen eher als Standardpraktiken nutzen, während Betriebe mit vielen Hochqualifizierten differenziertere und wirksamere Maßnahmen einsetzen müssen, um Frauen gezielt zu gewinnen.

Zuletzt gehen in die Betriebslage Kennzahlen wie das Jahresergebnis, Geschäftsvolumen je Beschäftigten sowie die Innovationstätigkeit der Betriebe ein. Sie spiegeln deren wirtschaftliche Situation und strategische Ausrichtung wider. Betriebe mit solider wirtschaftlicher Lage oder hoher Innovationskraft verfügen über mehr Ressourcen, um familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen und weibliche Fachkräfte gezielt einzustellen.

Tabelle 4-5 zeigt nun die Ergebnisse einer ersten Schätzung für den Anteil der Frauen unter den bestehenden Beschäftigten und den Neueinstellungen. Sie unterscheiden sich in zwei zentralen Dimensionen: (1) der betrachteten abhängigen Variablen – dem Frauenanteil im Bestand der Beschäftigten und dem Anteil neu eingestellter Frauen – sowie (2) der Erfassung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – einmal als Dummyvariable, die angibt, ob ein Betrieb überhaupt Maßnahme(n) durchführt, und einmal als Anzahl der umgesetzten Maßnahmen. Die Modelle 1 und 2 enthalten den einfachen Maßnahmendummy, die Modelle 3 und 4 stattdessen die Zahl der Maßnahmen. Damit lässt sich sowohl die Wirkung des bloßen Vorhandenseins einer Maßnahme als auch der mögliche Intensitätseffekt einer breiter angelegten familienfreundlichen Personalpolitik prüfen. Durch die parallele Betrachtung von Frauenanteil im Bestand und bei den Neueinstellungen können zudem Hinweise gewonnen werden, ob die beobachteten Effekte auf kurzfristige Rekrutierungsentscheidungen oder längerfristige strukturelle Muster zurückgehen.

Um Messfehler zu reduzieren, wurden Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten aus der Analyse ausgeschlossen. In sehr kleinen Betrieben kann bereits der Wechsel einer einzelnen Mitarbeiterin zu starken Schwankungen in Anteilswerten führen, was die Schätzungen verzerren würde. Gleichzeitig können Kleinbetriebe die Analysen verzerren, weil sie in den Daten zwar *formal* keine Vereinbarkeitsmaßnahmen angeben, in der Praxis jedoch oft hohe *informelle* Flexibilität bieten. Entscheidungen über Arbeitszeiten, Homeoffice oder kurzfristige Freistellungen erfolgen hier meist individuell und ohne schriftliche Regelung. Solche Betriebe können daher fälschlich als Betriebe „ohne Maßnahmen“ erscheinen, obwohl sie funktional durchaus vereinbarkeitsförderlich agieren.

Die Modelle zeigen, dass die Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen tendenziell mit einem höheren Frauenanteil in den Neueinstellungen einhergeht. Betriebe, die mindestens eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten, weisen im Durchschnitt einen rund zehn Prozentpunkte höheren Frauenanteil unter den Neueinstellungen auf als Betriebe ohne entsprechende Maßnahmen. Der Effekt ist statistisch signifikant und deutet darauf hin, dass solche Maßnahmen die Attraktivität des Betriebs für Bewerberinnen erhöhen oder deren Einstellung begünstigen könnten.

TABELLE 4-5: SCHÄTZMODELLE FÜR BESTAND UND NEUEINSTELLUNGEN

	(1) Frauenanteil (Bestand)	(2) Frauenanteil (Neueinstellungen)	(3) Frauenanteil (Bestand)	(4) Frauenanteil (Neueinstellungen)
Vereinbarkeitsmaßnahme (Dummy)	2,5 (3,1)	10,7** (4,7)		
Anzahl Vereinbarkeitsmaßnahmen			1,6** (0,7)	1,9 (1,2)
50 - 249 Beschäftigte	-2,3 (2,0)	7,3** (3,5)	-2,5 (2,0)	7,8** (3,5)
250 u. mehr Beschäftigte	-2,7 (2,8)	8,2* (4,5)	-3,2 (2,8)	8,5* (4,4)
KdÖR/Sonstige	2,8 (1,9)	2,3 (3,7)	2,6 (1,8)	2,4 (3,7)
Haus- oder Branchentarifvertrag	-3,2 (3,0)	4,5 (5,8)	-3,3 (3,0)	4,3 (5,8)
Orientierung an Tarifvertrag	-2,6 (1,9)	1,2 (3,9)	-2,8 (1,9)	1,3 (3,9)
Betrieb zahlt Löhne und Gehälter über Tarif	4,2 (3,2)	-5,1 (5,5)	4,6 (3,2)	-4,7 (5,7)
Betriebs-/Personalrat	-0,1 (2,2)	-3,4 (3,9)	-0,0 (2,2)	-3,0 (3,8)
Verarbeitendes Gewerbe	-2,0 (6,0)	-15,7 (10,6)	-1,1 (6,0)	-14,9 (11,0)
Baugewerbe	-6,9 (6,2)	-21,8* (11,9)	-5,9 (6,2)	-21,0* (12,2)
Handel und Reparatur	7,9 (6,6)	-7,2 (11,7)	9,0 (6,6)	-6,6 (12,0)
Dienstleistungen	10,1* (6,1)	-8,9 (10,8)	10,5* (6,1)	-8,7 (11,1)
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	27,2*** (6,6)	1,3 (11,7)	27,4*** (6,6)	1,7 (12,0)
Mittelzentrum	0,8 (2,3)	1,3 (4,8)	0,6 (2,3)	0,8 (4,8)
Großstadt	0,2 (2,1)	2,2 (4,4)	0,0 (2,0)	1,7 (4,4)

	(1) Frauenanteil (Bestand)	(2) Frauenanteil (Neueinstellungen)	(3) Frauenanteil (Bestand)	(4) Frauenanteil (Neueinstellungen)
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,7*** (0,1)	0,5*** (0,1)	0,7*** (0,1)	0,6*** (0,1)
Anteil befristet Beschäftigte	0,0 (0,2)	-0,0 (0,2)	0,0 (0,2)	-0,0 (0,2)
Anteil geringfügig Beschäftigte	-0,5*** (0,1)	-0,6*** (0,2)	-0,5*** (0,1)	-0,6*** (0,2)
Anteil Beschäftigte Hochschulabschluss	-0,1 (0,1)	-0,0 (0,1)	-0,1 (0,1)	-0,0 (0,1)
Anteil Beschäftigte Berufsabschluss	-0,1 (0,0)	-0,1 (0,1)	-0,1 (0,0)	-0,1 (0,1)
positives Jahresergebnis (Vorjahr)	-2,0 (2,7)	10,1** (4,7)	-2,6 (2,7)	9,6** (4,8)
negatives Jahresergebnis (Vorjahr)	-2,1 (3,1)	8,4 (5,5)	-2,4 (3,1)	8,0 (5,5)
Geschäftsvolumen je Beschäftigtem	0,0*** (0,0)	-0,0 (0,0)	0,0*** (0,0)	-0,0 (0,0)
Innovationen durchgeführt	2,0 (1,6)	-6,4* (3,3)	1,7 (1,6)	-5,6* (3,3)
Konstante	22,3*** (8,3)	16,4 (13,6)	22,5*** (8,0)	21,6 (13,8)
N	501	501	501	501
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,571	0,170	0,575	0,165

\* p < 0,10 \*\* p < 0,05 \*\*\* p < 0,01. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenzwerte: Keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit, 10-49 Beschäftigte, Personen- und Kapitalgesellschaft, kein Tarifvertrag, Betrieb zahlt keine Löhne und Gehälter über Tarif, kein Betriebs- oder Personalrat, Landwirtschaft, Ländlicher Raum, ausgeglichenes Jahresergebnis im Vorjahr, keine Innovationen durchgeführt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.



Für den Frauenanteil im Bestand zeigt sich dagegen kein vergleichbarer Zusammenhang. Dies entspricht zwar der theoretischen Erwartung, dass sich strukturelle Veränderungen im Personalbestand erst zeitverzögert niederschlagen, während Neueinstellungen die kurzfristige Dynamik besser abbilden. Ein kausaler Rückschluss ist insbesondere hier – aber auch in den anderen Schätzmodellen – nicht möglich. Ebenso denkbar ist, dass Betriebe, die bereits einen höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten haben, eher Vereinbarkeitsmaßnahmen einführen.

Die Modelle 3 und 4, in denen statt eines Dummies die Anzahl der Maßnahmen berücksichtigt wird, bestätigen dieses Muster im Grundsatz. Auch hier zeigt sich ein positiver Effekt, der beim Frauenanteil im Bestand signifikant ist, bei den Neueinstellungen dagegen zwar ähnlich hoch, aber nicht signifikant ausfällt. Diese Unterschiede dürften vor allem auf die unterschiedliche Operationalisierung des Treatments zurückzuführen sein: Während der Dummy bereits das Vorhandensein einer einzigen Maßnahme erfasst, bildet die Maßnahmendichte eher den Reifegrad oder die institutionelle Breite des Engagements ab – Unterschiede, die statistisch naturgemäß zu kleineren Effektschätzungen führen.

Der signifikante Zusammenhang beim Frauenanteil im Bestand könnte in diesem Sinne weniger auf eine kurzfristige Wirkung als auf strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Maßnahmen hindeuten – etwa darauf, dass Betriebe, die sich frühzeitig um Vereinbarkeit bemühen, bereits über einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter verfügen. Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Modelle 3 und 4 damit nicht gegen, sondern für die Robustheit der zuvor beobachteten Muster, auch wenn sie aufgrund der Messweise weniger präzise ausgewiesen werden können.

Was die Kontrollvariablen betrifft, lassen sich plausible Zusammenhänge mit dem Frauenanteil (Bestand bzw. Neueinstellungen) beobachten. Größere Betriebe (50–249 bzw. 250 und mehr Beschäftigte) stellen signifikant mehr Frauen neu ein als kleine Betriebe. Dies dürfte vor allem auf ihre besseren organisatorischen Ressourcen, stabileren Beschäftigungsbedingungen und professionelleren Personalprozesse zurückzuführen sein, die sie für Bewerberinnen attraktiver machen. Auch können größere Betriebe tendenziell ein breiteres Spektrum an Tätigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten anbieten, was die Chancen von Frauen beim Berufseinstieg erhöht – unabhängig davon, ob spezifische Vereinbarkeitsmaßnahmen bestehen.

Ein hoher Teilzeitanteil ist durchgängig positiv mit dem Frauenanteil und den Neueinstellungen verbunden, was den bekannten Zusammenhang zwischen Teilzeitangebot und weiblicher Erwerbstätigkeit bestätigt. Ein hoher Anteil geringfügig Beschäftigter wirkt dagegen in beiden Fällen negativ – möglicherweise, weil solche Beschäftigungsverhältnisse eher in Bereichen mit geringer Arbeitsplatzsicherheit und eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten vorkommen.

Auch die betriebliche Lage zeigt erwartungsgemäß Zusammenhänge mit dem Frauenanteil in den Neueinstellungen. Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis im Vorjahr weisen signifikant höhere Frauenanteile unter den Neueinstellungen auf, was auf eine insgesamt höhere Einstellungsdynamik oder ein günstigeres Personalmanagement hindeuten könnte. Allerdings zeigt sich ein ähnliches, wenngleich statistisch nicht signifikantes Muster auch bei Betrieben mit negativem Jahresergebnis. Das spricht dafür, diesen Befund mit Vorsicht zu interpretieren:

Er könnte eher Ausdruck einer allgemeinen betriebsstrukturellen Dynamik sein – etwa verstärkter Personalfluktuations – als eines eindeutigen Zusammenhangs zwischen wirtschaftlichem Erfolg und Geschlechterdiversität. Betriebe mit Innovationstätigkeit zeigen leicht geringere Frauenanteile bei Neueinstellungen. Dies könnte auf branchenspezifische Unterschiede hinweisen, da innovative Betriebe häufiger in technologieintensiven Sektoren mit traditionell geringeren Frauenanteilen angesiedelt sind.

Zwischen den Modellen zum Frauenanteil im Bestand und den Neueinstellungen spricht vieles dafür, die Ergebnisse zu den Neueinstellungen stärker zu gewichten. Während der Frauenanteil im Bestand die langfristigen Strukturen eines Betriebs widerspiegelt, die nur träge auf Veränderungen reagieren, erfasst der Anteil der Neueinstellungen den unmittelbaren Effekt aktueller betrieblicher Entscheidungen. Vereinbarkeitsmaßnahmen wirken typischerweise vor allem auf die Personalgewinnung, da sie die Attraktivität des Betriebs für potenzielle Bewerberinnen erhöhen. Der Bestand ist hingegen von historischen Einstellungen und geringen Fluktuationsraten geprägt. Auch das geringere Risiko einer umgekehrten Kausalität spricht für die Neueinstellungsmodelle, da sich hier der zeitliche Zusammenhang zwischen Maßnahmenführung und Rekrutierung besser abbilden lässt. Entsprechend sind die Modelle zu den Neueinstellungen als die konzeptionell aussagekräftigeren zu interpretieren.

Um verbleibende Zweifel an der Richtung der beobachteten Zusammenhänge zu adressieren, werden im nächsten Schritt separate Schätzungen für frauen- und männerdominierte Branchen durchgeführt. Diese Unterscheidung erlaubt eine inhaltlich besonders aussagekräftige Prüfung möglicher Reverse-Causality-Effekte. Wäre der beobachtete Zusammenhang zwischen Vereinbarkeitsmaßnahmen und dem Frauenanteil ausschließlich dadurch bedingt, dass Betriebe mit ohnehin hohem Frauenanteil eher solche Maßnahmen einführen, müsste sich der Maßnahmeneffekt auch in männerdominierten Branchen zeigen – oder dort sogar besonders deutlich, wenn Betriebe versuchen, gezielt gegenzusteuern. Bleibt der Effekt dagegen auf frauendominierte Branchen beschränkt, spricht dies dafür, dass die Maßnahmen tatsächlich zur Erhöhung des Frauenanteils beitragen. Die folgenden Modelle konzentrieren sich auf die Neueinstellungen, da hier der unmittelbare Effekt aktueller Personalentscheidungen am besten erfasst wird.

Zur weiteren Überprüfung der Robustheit der Ergebnisse wurden die Schätzungen nach Branchen differenziert, um mögliche Unterschiede zwischen männer- und frauendominierten Tätigkeitsfeldern zu erfassen (Tabelle 4-6). Während das Verarbeitende Gewerbe überwiegend männlich geprägt ist, können die Dienstleistungen als frauendominiert angesehen werden. Die Modelle unterscheiden wiederum zwischen einem Dummy für das Vorhandensein von Vereinbarkeitsmaßnahmen und der Anzahl der durchgeführten Maßnahmen. In allen Modellen wird der Frauenanteil an den Neueinstellungen als abhängige Variable betrachtet, um die unmittelbare Wirkung von Vereinbarkeitsmaßnahmen auf Personalentscheidungen abzubilden und Probleme der Endogenität im Bestand zumindest zu begrenzen.

TABELLE 4-6: SCHÄTZMODELLE FÜR MÄNNER- UND FRAUENDOMINIERTER BRANCHEN

	(1) Frauenanteil (Neueinstel- lungen) – VG	(2) Frauenanteil (Neueinstel- lungen) – VG	(3) Frauenanteil (Neueinstel- lungen) – DL	(4) Frauenanteil (Neueinstel- lungen) – DL	(5) Frauenanteil (Neueinstel- lungen) – DL, robuste Re- gression	(6) Frauenanteil (Neueinstel- lungen) – DL, robuste Re- gression
Vereinbarkeitsmaßnahme (Dummy)	9,7 (6,8)		23,6*** (7,5)		10,5 (10,5)	
Anzahl Vereinbarkeitsmaßnahmen		0,4 (1,4)		5,9** (2,6)		5,3* (3,1)
50 - 249 Beschäftigte	3,0 (5,1)	3,4 (5,0)	11,7 (7,4)	11,4 (7,8)	17,4* (9,9)	13,5 (10,3)
250 u. mehr Beschäftigte	6,5 (6,1)	7,0 (6,0)	-5,5 (9,9)	-8,6 (9,8)	9,6 (16,3)	-3,1 (15,6)
KdÖR/Sonstige	6,0 (5,1)	6,0 (5,1)	1,4 (8,7)	2,5 (8,8)	0,6 (11,4)	2,9 (11,7)
Haus- oder Branchentarifvertrag	-3,5 (8,1)	-3,4 (8,3)	9,9 (12,8)	12,1 (12,9)	-8,2 (21,0)	6,2 (21,2)
Orientierung an Tarifvertrag	-1,5 (5,5)	-1,3 (5,6)	1,6 (8,9)	-0,5 (9,0)	-5,6 (10,8)	-4,6 (11,0)
Betrieb zahlt Löhne und Gehälter über Tarif	-6,6 (6,9)	-6,9 (7,1)	4,9 (12,8)	4,4 (12,7)	18,5 (18,6)	9,1 (17,9)
Betriebs-/Personalrat	1,0 (4,8)	1,6 (4,6)	4,4 (11,1)	3,8 (11,3)	6,4 (16,6)	3,7 (17,3)
Mittelzentrum	1,4 (5,8)	1,2 (5,9)	-7,8 (14,3)	-9,2 (14,6)	-7,0 (21,1)	-11,1 (21,3)
Großstadt	5,4 (5,8)	4,9 (5,9)	4,5 (13,1)	5,7 (13,5)	-0,7 (20,6)	2,8 (21,9)
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,5* (0,3)	0,6** (0,3)	0,5*** (0,2)	0,5*** (0,2)	0,8*** (0,3)	0,6** (0,3)
Anteil befristet Beschäftigte	0,3 (0,4)	0,3 (0,4)	0,0 (0,3)	-0,0 (0,3)	0,2 (0,4)	0,1 (0,4)
Anteil geringfügig Beschäftigte	-0,4 (0,4)	-0,4 (0,4)	-0,7*** (0,2)	-0,7*** (0,2)	-0,9** (0,4)	-0,8** (0,4)
Anteil Beschäftigte Hochschulabschluss	0,2	0,2	-0,0	-0,0	0,1	0,0

	(1) Frauenanteil (Neueinstellungen) – VG	(2) Frauenanteil (Neueinstellungen) – VG	(3) Frauenanteil (Neueinstellungen) – DL	(4) Frauenanteil (Neueinstellungen) – DL	(5) Frauenanteil (Neueinstellungen) – DL, robuste Regression	(6) Frauenanteil (Neueinstellungen) – DL, robuste Regression
Anteil Beschäftigte Berufsabschluss	(0,2) -0,1	(0,2) -0,0	(0,2) -0,3**	(0,2) -0,3**	(0,2) -0,3	(0,2) -0,3*
positives Jahresergebnis (Vorjahr)	(0,1) 0,2	(0,1) -0,1	(0,1) 27,2***	(0,1) 26,3***	(0,2) 16,2	(0,2) 23,2
negatives Jahresergebnis (Vorjahr)	(7,1) -2,7	(7,1) -2,8	(9,9) 32,3***	(9,7) 27,5**	(15,2) 31,3*	(15,1) 30,8*
Geschäftsvolumen je Beschäftigtem	(8,2) -0,0	(8,2) -0,0*	(11,3) -0,0	(11,5) -0,0	(17,2) -0,0	(17,1) -0,0
Innovationen durchgeführt	(0,0) -5,6	(0,0) -4,6	(0,0) -2,6	(0,0) -0,8	(0,0) 4,4	(0,0) 1,1
Konstante	(4,8) 9,7	(4,7) 16,2	(7,2) -16,1	(7,2) -5,2	(10,1) -10,1	(10,1) -7,2
	(13,2)	(13,2)	(16,1)	(16,9)	(24,5)	(25,4)
N	230	230	127	127	127	127
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,002	-0,006	0,179	0,174	0,247	0,184

\*  $p < 0,10$  \*\*  $p < 0,05$  \*\*\*  $p < 0,01$ . Robuste Standardfehler in Klammern, im Falle der robusten Regressionen gebootstrapped mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Betriebe. Referenzwerte: Keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit, 10-49 Beschäftigte, Personen- und Kapitalgesellschaft, kein Tarifvertrag, Betrieb zahlt keine Löhne und Gehälter über Tarif, kein Betriebs- oder Personalrat, Landwirtschaft, Ländlicher Raum, ausgeglichenes Jahresergebnis im Vorjahr, keine Innovationen durchgeführt. VG: Verarbeitendes Gewerbe, DL: Dienstleistungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Im verarbeitenden Gewerbe (Modelle 1 und 2) fällt der Zusammenhang zwischen Vereinbarkeitsmaßnahmen und Frauenanteil an Neueinstellungen positiv aus, erreicht jedoch keine statistische Signifikanz. Angesichts der vergleichsweise geringen Fallzahl und der hohen Heterogenität der Betriebe ist dies nicht überraschend. Der Koeffizient des Treatment-Dummies liegt bei rund 9,7 Prozentpunkten, während der Zusammenhang mit der Anzahl der Maßnahmen sehr gering ist (0,4 Prozentpunkte). Dieses Muster deutet darauf hin, dass bereits das Vorhandensein einer einzelnen Maßnahme positiv mit der Rekrutierung von Frauen verbunden ist, zusätzliche Maßnahmen aber keinen nennenswerten Zusatzbeitrag leisten. Inhaltlich spricht das für einen Signal- oder Wahrnehmungseffekt: Betriebe, die grundsätzlich Vereinbarkeitsthemen adressieren, könnten von Bewerberinnen eher als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden, unabhängig davon, wie viele Maßnahmen sie umsetzen. Die Größenordnung des Zusammenhangs erscheint dabei moderat und plausibel.

Im Dienstleistungssektor (Modelle 3 und 4) fällt der Zusammenhang deutlich stärker aus. Der Treatment-Dummy weist einen Koeffizienten von 23,6 Prozentpunkten auf und ist hoch signifikant. Auch die Zahl der Maßnahmen zeigt mit rund 5,9 Prozentpunkten pro Maßnahme einen signifikanten positiven Zusammenhang. Angesichts dieser außerordentlich hohen Werte ist allerdings Vorsicht geboten: In einem traditionell frauendominierten Bereich ist *reverse causality* plausibel. Es ist denkbar, dass Betriebe mit ohnehin hohen Anteilen neu eingestellter Frauen besonders häufig Vereinbarkeitsmaßnahmen einführen, um diesem Umstand Rechnung zu tragen. Der sehr hohe Treatmenteffekt könnte also durch eine endogene Maßnahmen-einführung verzerrt sein.

Um diese Möglichkeit zu prüfen, wurden in den Modellen (5) und (6) ergänzend robuste Regressionen geschätzt, bei denen Ausreißer in den Daten gering gewichtet werden. Die resultierenden Koeffizienten liegen mit 10,5 Prozentpunkten (Dummy) bzw. 5,3 Prozentpunkten (Anzahl der Maßnahmen) deutlich näher an den Werten des verarbeitenden Gewerbes und sind in ihrer Größenordnung wesentlich plausibler. Das spricht dafür, dass die extrem hohen OLS-Werte in den Dienstleistungen durch Ausreißer beeinflusst waren. Unter Berücksichtigung dieser Robustheitsanalyse kann das verarbeitende Gewerbe als „lower bound“ des tatsächlichen Zusammenhangs betrachtet werden – hier bestehen kaum Hinweise auf Ausreißer oder endogene Maßnahmen-einführung. Die robuste Regression für die Dienstleistungen liefert dagegen eine obere Schätzung („upper bound“) des möglichen Zusammenhangs, da sie Ausreißer bereits dämpft, aber gleichzeitig die grundsätzlich stärkere Bedeutung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in frauendominierten Branchen widerspiegelt.

Trotz der im Forschungsdesign angelegten Vorsicht bei der Adressierung potenzieller *reverse causality* – etwa durch den Vergleich männer- und frauendominierter Branchen – kann aus den vorliegenden Schätzungen nicht auf einen kausalen Effekt der Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen auf den Frauenanteil an Neueinstellungen geschlossen werden. Die Modelle beruhen auf Beobachtungsdaten und kontrollieren zwar für eine Reihe betrieblicher Merkmale, doch verbleibt die Möglichkeit eines *omitted variable bias*. So könnten unbeobachtete Faktoren – etwa die Unternehmenskultur, die Haltung der Geschäftsführung zu Diversität, oder lokale Arbeitsmarktbedingungen – sowohl die Einführung entsprechender Maßnahmen als auch

die Einstellungspraxis beeinflussen. In diesem Fall würde der geschätzte Zusammenhang zumindest teilweise auf solchen unbeobachteten Einflüssen beruhen. Die Ergebnisse sind daher als korrelativ zu interpretieren und geben Hinweise auf systematische Zusammenhänge, nicht jedoch auf eindeutige Wirkungsrichtungen.

Bei den Kontrollvariablen ergeben sich in den robusten Regressionen nur wenige substanziiell neue Befunde. Auffällig ist, dass in beiden Branchen ein höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten weiterhin positiv mit dem Frauenanteil an Neueinstellungen zusammenhängt, während der Anteil geringfügig Beschäftigter negativ wirkt. Im Dienstleistungssektor zeigt zudem ein positives oder negatives Jahresergebnis im Vorjahr weiterhin einen positiven Zusammenhang mit Neueinstellungen von Frauen, was auf eine insgesamt höhere Dynamik in wirtschaftlich auffälligen Betrieben hindeutet.

Im nächsten Schritt werden die Modelle nach Betriebsgröße differenziert, um zu prüfen, ob sich die beobachteten Zusammenhänge zwischen Vereinbarkeitsmaßnahmen und dem Frauenanteil an Neueinstellungen in kleineren und größeren Betrieben systematisch unterscheiden.

Die getrennten Schätzungen nach Betriebsgröße in Tabelle 4-7 liefern weitere Einblicke in den Zusammenhang zwischen Vereinbarkeitsmaßnahmen und dem Anteil neu eingestellter Frauen. Für die kleineren Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zeigt sich, dass der Dummy für das Vorhandensein mindestens einer Vereinbarkeitsmaßnahme einen positiven und signifikanten Zusammenhang mit dem Frauenanteil bei Neueinstellungen aufweist (rund 14,4 Prozentpunkte). Die Anzahl der Maßnahmen hingegen ist in dieser Größenklasse nicht signifikant und weist einen moderaten positiven Wert auf (2,1 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass bereits die Einführung einer Maßnahme mit einem höheren Frauenanteil bei Neueinstellungen korreliert, eine zusätzliche Zunahme der Maßnahmen jedoch keinen erkennbaren zusätzlichen Zusammenhang zeigt.

Für die größeren Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten fällt der Effekt des Dummies deutlich niedriger aus (8,9 Prozentpunkte) und ist nicht signifikant, während die Zahl der Maßnahmen ebenfalls moderat positiv ist (1,9 Prozentpunkte) und ebenfalls nicht signifikant. Der Vergleich der Größenklassen zeigt, dass der Effekt des Dummies in kleineren Betrieben tendenziell stärker ausgeprägt ist, während die zusätzlichen Maßnahmen unabhängig von der Betriebsgröße nur geringe Unterschiede im Frauenanteil der Neueinstellungen erklären.

Bei den Kontrollvariablen (Confounder) ergeben sich im Vergleich zu den bisherigen Basismodellen einige interessante Veränderungen: Für kleinere Betriebe werden die positiven Effekte von Mittelzentrum und Großstadt auf den Frauenanteil in Neueinstellungen signifikant, was auf eine größere Rolle regionaler Unterschiede in kleineren Betrieben hinweist. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter bleibt in beiden Größenklassen positiv und signifikant, während der Anteil geringfügig Beschäftigter einen etwas stärkeren negativen Zusammenhang aufweist als zuvor. Alle anderen Kontrollvariablen zeigen keine substanziiellen Änderungen gegenüber den Basismodellen.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Wirkung von Vereinbarkeitsmaßnahmen im Durchschnitt moderat positiv ist, insbesondere bei kleineren Betrieben, und dass strukturelle und

regionale Faktoren wie Betriebsgröße, Standort und Beschäftigungsstruktur weiterhin wichtige Zusammenhänge erklären. Aufbauend auf diesen Ergebnissen werden im nächsten Schritt die Schätzungen für die einzelnen Vereinbarkeitsmaßnahmen dargestellt, um differenziertere Aussagen über die relative Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen zu ermöglichen.

TABELLE 4-7: SEPARATE SCHÄTZMODELLE NACH GRÖßENKLASSEN

	(1) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 10-49 Beschäftigte	(2) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 10-49 Beschäftigte	(3) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 50+ Beschäftigte	(4) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 50+ Beschäftigte
Vereinbarkeitsmaßnahme (Dummy)	14,4*** (5,4)		8,9 (11,7)	
Anzahl Vereinbarkeitsmaßnahmen		2,1 (1,9)		1,9 (1,2)
KdÖR/Sonstige	1,4 (7,4)	2,0 (7,5)	1,3 (3,9)	1,3 (3,9)
Haus- oder Branchentarifvertrag	18,5* (10,0)	19,0* (10,2)	-8,8 (6,8)	-9,5 (6,7)
Orientierung an Tarifvertrag	5,6 (5,7)	6,1 (5,7)	-3,1 (5,2)	-3,4 (5,1)
Betrieb zahlt Löhne und Gehälter über Tarif	-8,5 (10,7)	-9,8 (11,0)	-3,5 (6,3)	-2,2 (6,2)
Betriebs-/Personalrat	-13,6 (8,8)	-13,6 (9,1)	4,9 (4,3)	5,4 (4,2)
Verarbeitendes Gewerbe	-20,1 (14,3)	-19,0 (15,1)	-14,7 (12,5)	-13,2 (12,3)
Baugewerbe	-36,7** (15,4)	-35,3** (16,2)	-5,5 (17,9)	-3,8 (17,7)
Handel und Reparatur	-11,1 (15,4)	-10,7 (16,2)	-11,0 (13,4)	-8,8 (13,3)
Dienstleistungen	-20,2 (14,4)	-19,1 (15,2)	-1,4 (13,1)	-1,1 (12,8)
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	-9,8 (16,4)	-8,2 (17,1)	8,8 (13,6)	9,1 (13,5)
Mittelzentrum	17,6** (7,7)	16,1** (7,7)	-9,0 (5,9)	-8,8 (5,9)
Großstadt	14,2** (6,6)	13,1** (6,6)	-5,7 (5,6)	-5,9 (5,6)
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,5*** (0,2)	0,5*** (0,2)	0,6*** (0,1)	0,6*** (0,1)
Anteil befristet Beschäftigte	-0,4	-0,5	0,1	0,1



	(1) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 10-49 Beschäftigte	(2) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 10-49 Beschäftigte	(3) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 50+ Beschäftigte	(4) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 50+ Beschäftigte
	(0,4)	(0,4)	(0,2)	(0,2)
Anteil geringfügig Beschäftigte	-0,6***	-0,6***	-0,5*	-0,5*
	(0,2)	(0,2)	(0,3)	(0,3)
Anteil Beschäftigte Hochschulabschluss	0,0	0,0	-0,1	-0,1
	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)
Anteil Beschäftigte Berufsabschluss	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)
positives Jahresergebnis (Vorjahr)	11,6*	11,0	7,3	6,8
	(6,8)	(6,9)	(7,0)	(7,0)
negatives Jahresergebnis (Vorjahr)	14,0*	13,5	3,8	3,4
	(8,2)	(8,4)	(7,6)	(7,7)
Geschäftsvolumen je Beschäftigtem	0,0	0,0	-0,0***	-0,0***
	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
Innovationen durchgeführt	-9,9*	-7,4	-2,1	-2,5
	(5,1)	(5,0)	(4,0)	(4,1)
Konstante	7,1	13,2	32,5	37,1*
	(18,0)	(18,7)	(21,4)	(18,9)
N	256	256	245	245
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,124	0,109	0,269	0,270

\* p < 0,10 \*\* p < 0,05 \*\*\* p < 0,01. Robuste Standardfehler in Klammern. Referenzwerte: Keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit, Personen- und Kapitalgesellschaft, kein Tarifvertrag, Betrieb zahlt keine Löhne und Gehälter über Tarif, kein Betriebs- oder Personalrat, Landwirtschaft, Ländlicher Raum, ausgeglichenes Jahresergebnis im Vorjahr, keine Innovationen durchgeführt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die verschiedenen Einzelmaßnahmen in Tabelle 4-8, zeigt sich, dass insbesondere die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung einen positiven und signifikanten Zusammenhang aufweist (7,6 Prozentpunkte über alle Branchen geschätzt), während die übrigen Maßnahmen wie Unterstützung bei Kinderbetreuung, Pflegeunterstützung, Kontaktpflege während der Elternzeit oder Freistellung von Vätern keinen signifikanten Einfluss zeigen. Auch „andere Vereinbarkeitsmaßnahmen“ weisen lediglich einen geringen positiven, nicht signifikanten Zusammenhang auf. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass es nicht jede einzelne Maßnahme ist, sondern vor allem die Arbeitszeitflexibilität, die mit einem höheren Frauenanteil bei Neueinstellungen korreliert. Die Kontrollvariablen zeigen im Vergleich zu den Basismodellen keine substantziellen Änderungen.

Bei der Aufteilung nach Betriebsgrößen in den Modellen (3) und (4) fällt auf, dass in kleinen Betrieben (10–49 Beschäftigte) keine der Einzelmaßnahmen stark heraussticht. In größeren Betrieben (50 + Beschäftigte) zeigt sich Kontaktpflege während der Elternzeit als einzige Maßnahme mit signifikantem Effekt (+7,7 Prozentpunkte), während die übrigen Einzelmaßnahmen nur schwache oder nicht signifikante Effekte aufweisen. Dies deutet darauf hin, dass bestimmte Maßnahmen vor allem in größeren Betrieben relevant sein könnten, möglicherweise weil dort Strukturen für deren Umsetzung besser vorhanden sind.

Betrachtet man die Effekte der einzelnen Vereinbarkeitsmaßnahmen getrennt nach Branchen (Modelle 5 und 6), zeigt sich ein interessantes Bild: Im Verarbeitenden Gewerbe ist die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung mit einem signifikanten Anstieg des Frauenanteils bei Neueinstellungen verbunden (10,8 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass gerade in diesen Branchen diese Maßnahme vergleichsweise stark mit einer höheren Frauenrepräsentanz bei Neueinstellungen korreliert. In den Dienstleistungs-Betrieben fällt der entsprechende Koeffizient zwar ebenfalls positiv aus (7,2 Prozentpunkte), erreicht aber aufgrund größerer Standardfehler keine Signifikanz. Insgesamt deutet sich somit an, dass die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe eine relevantere Rolle spielen könnte, während in Dienstleistungs-Betrieben die Wirksamkeit weniger klar abgrenzbar ist. Dies könnte damit zusammenhängen, dass im Verarbeitenden Gewerbe Schichtarbeit eine deutlich größere Rolle spielt als in den Dienstleistungen.

TABELLE 4-8: SCHÄTZMODELLE FÜR EINZELMAßNAHMEN

	(1) Frauenanteil (Neueinstellungen) – alle Branchen	(2) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 10-49 Beschäf- tigte	(3) Frauenanteil (Neueinstellungen) – 50+ Beschäftigte	(4) Frauenanteil (Neueinstellungen) – VG	(5) Frauenanteil (Neueinstellungen) – DL, robuste Re- gression
Unterstützung bei Kinderbetreuung	0,7 (3,8)	-1,1 (6,8)	1,6 (4,2)	1,8 (5,6)	2,4 (12,7)
Unterstützung Pflegebedürftigkeit	0,8 (4,0)	3,9 (7,6)	-1,1 (4,1)	-5,3 (4,7)	-1,3 (15,4)
Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	7,6* (4,1)	9,7 (5,9)	8,1 (7,5)	10,8* (6,2)	7,2 (13,8)
Kontaktpflege Elternzeit	2,2 (3,2)	-5,4 (6,2)	7,7** (3,9)	1,0 (4,8)	12,9 (12,7)
Freistellung Väter	-1,0 (4,7)	-5,5 (7,5)	1,9 (6,6)	-6,5 (6,7)	-6,7 (18,5)
Andere Vereinbarkeitsmaßnahmen	1,0 (4,0)	10,7 (7,1)	-5,6 (4,5)	-0,6 (5,3)	10,7 (16,1)
Betriebsgrößenklassendummies	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Branchendummies	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein
Weitere Kontrollvariablen <sup>a</sup>	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
N	501	256	245	230	127
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,161	0,113	0,275	-0,009	0,188

\*  $p < 0,10$  \*\*  $p < 0,05$  \*\*\*  $p < 0,01$ . Robuste Standardfehler in Klammern, im Falle der robusten Regressionen gebootstrapped mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Betriebe. <sup>a</sup> Die weiteren Kontrollvariablen umfassen analog zu den zuvor geschätzten Modellen: Rechtsform, Bezahlung nach/Orientierung an einem Tarifvertrag, übertarifliche Bezahlung, Betriebs-/Personalrat, Regionsdummies, Anteil Teilzeit-, befristet und geringfügig Beschäftigter, Anteil Beschäftigter mit Hochschul- und Berufsabschluss, das Jahresergebnis des Vorjahres, das Geschäftsvolumen je Beschäftigtem und die Innovationstätigkeit des Betriebs. Referenzwerte: Keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit, 10-49 Beschäftigte, Personen- und Kapitalgesellschaft, kein Tarifvertrag, Betrieb zahlt keine Löhne und Gehälter über Tarif, kein Betriebs- oder Personalrat, Landwirtschaft, Ländlicher Raum, ausgeglichenes Jahresergebnis im Vorjahr, keine Innovationen durchgeführt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigen die Analysen, dass betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Baden-Württemberg tendenziell mit einem höheren Frauenanteil bei Neueinstellungen einhergehen. Betriebe, die mindestens eine Maßnahme umgesetzt haben, weisen im Durchschnitt einen um rund zehn Prozentpunkte höheren Frauenanteil unter den Neueinstellungen auf. Dieser Zusammenhang ist insbesondere in kleineren Betrieben (10–49 Beschäftigte) stärker ausgeprägt, während bei größeren Betrieben (50 + Beschäftigte) die Effekte moderat ausfallen.

Die Betrachtung einzelner Maßnahmen deutet darauf hin, dass vor allem die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung einen signifikanten positiven Effekt auf den Frauenanteil bei Neueinstellungen haben kann. Andere Maßnahmen wie Kinderbetreuung, Pflegeunterstützung oder Kontaktpflege während der Elternzeit zeigen überwiegend nur geringe oder nicht signifikante Zusammenhänge. In größeren Betrieben kann jedoch die Kontaktpflege während der Elternzeit eine zusätzliche Rolle spielen.

Die Gefahr der *Reverse Causality* – dass Betriebe Vereinbarkeitsmaßnahmen vor allem deshalb einführen, weil sie bereits viele Frauen beschäftigen, und nicht, um neue weibliche Beschäftigte zu gewinnen – wurde in unseren Schätzungen auf verschiedene Weise berücksichtigt. Es wurden konservative und großzügige Schätzungen durchgeführt, um die potenzielle Verzerrung durch *Reverse Causality* einzugrenzen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Gefahr der *Reverse Causality* zwar besteht, aber keine dominante Rolle spielt. Branchenspezifisch sind die Effekte im männerdominierten Verarbeitenden Gewerbe moderat positiv, in den eher frauendominierten Dienstleistungen deutlich ausgeprägter.

Gleichwohl erlauben die Analysen keinen kausalen Schluss über die Wirksamkeit von Vereinbarkeitsmaßnahmen, da unbeobachtete Faktoren wie Unternehmenskultur oder lokale Arbeitsmarktbedingungen sowohl die Einführung von Maßnahmen als auch die Einstellungspraxis beeinflussen können. Die Befunde sind daher korrelativ zu interpretieren: Sie geben Hinweise auf systematische Zusammenhänge zwischen Vereinbarkeitsmaßnahmen und dem Frauenanteil bei Neueinstellungen, nicht aber auf deren eindeutige Wirkung.

## 5 Zusammenfassung

Ziel dieser deskriptiv-statistischen Untersuchung war es, das Ausmaß, die Dynamik und die Struktur der Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben in geschlechtsspezifischer Perspektive anhand der Daten des IAB-Betriebspanels näher zu beleuchten und deren Entwicklung abzubilden. Zudem wurde ein Fokus auf betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt. Die Ergebnisse des Berichts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

**Frauen sind hinsichtlich Erwerbsbeteiligung weiterhin unterrepräsentiert – auch wenn sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung erhöht hat.** Waren 2011 noch rd. 44 % der baden-württembergischen Beschäftigten Frauen, so erhöhte sich ihr Anteil bis 2024 auf gut 47 % und liegt auf dem bundesdeutschen Durchschnitt. In den Jahren 2020 und 2021 fiel der Frauenanteil im Land vornehmlich aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf rd. 44 % ab, in Deutschland verharrte er indes bei rd. 46 %. Die Beschäftigung von Frauen hat sich im letzten Jahrzehnt in Baden-Württemberg dennoch etwas dynamischer entwickelt als die Gesamtbeschäftigung.

**Von 2011 bis 2024 lag der Frauenanteil an den Neueinstellungen immer höher als an den Abgängen.** Somit zeichnet sich auch aus dynamischer Perspektive weiterhin ein Anstieg der Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg ab. Jedoch lässt sich am aktuellen Rand im Produzierenden Gewerbe, dem Handel und dem Verkehr, sowie den industriellen Schlüsselbranchen ein Rückgang des Anteils beschäftigter Frauen beobachten.

**Der Frauenanteil an der Belegschaft ist in kleinen und mittleren Betrieben überdurchschnittlich hoch.** Der Anteil der beschäftigten Frauen liegt in Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten bei rd. 49 %, in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten bei rd. 43 %. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger in kleineren Betrieben (in Betrieben mit weniger als 19 Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 51 %), Männer dagegen häufiger in größeren Betrieben beschäftigt sind.

**Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor hat sich seit 2011 nicht verändert.** Männer sind im industriellen Bereich weiterhin besonders stark vertreten und Frauen im Dienstleistungsbereich. Jedoch zeigt sich am aktuellen Rand, dass auch das Wachstum von Frauen im Verarbeitenden Gewerbe zunimmt, aber immer noch deutlich unterhalb des Wachstums im Dienstleistungsbereich liegt. Ein wichtiger Grund hierfür dürfte sein, dass sich die Präferenzen der beiden Geschlechter bei der Berufswahl weiterhin deutlich unterscheiden. Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind weiterhin auch Unterschiede hinsichtlich des Verdienstes und Karriereverläufen verknüpft.

**Tendenziell deutet sich zwar eine Angleichung der Qualifikationsstruktur zwischen den Geschlechtern auf betrieblicher Ebene an, die Unterschiede sind aber noch deutlich erkennbar.** Obwohl inzwischen mehr junge Frauen als Männer ein Hochschulstudium absolvieren, übten in 2024 nur 13 % der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, aber 17 % der Männer. Im Hochqualifikationsbereich lag der Anteil von Frauen seit 2011 stets unterhalb jener der Männer. Hingegen war der Frauenanteil mit einer Tätigkeit, die eine Berufsausbildung erfordert, sowie unter den an- und ungelernt Tätigen stets höher. Positiv zu vermerken ist indes, dass die Anzahl von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten seit 2017 stark ansteigt und trotz eines Rückgangs während der Corona-Pandemie immer noch deutlich über jenem der Männer liegt.

**Frauen sind auf den Führungsebenen baden-württembergischer Betriebe zwar stärker vertreten als in 2012, aber weiterhin unterrepräsentiert – insbesondere auf der ersten Führungsebene.** In 2024 waren 47 % aller Beschäftigten im Land Frauen, aber nur 30 % der Führungspositionen auf der ersten Ebene und 42 % auf der zweiten Ebene waren mit Frauen

besetzt. Im Jahr 2012 waren 25 % der Führungspositionen auf der ersten und 33 % auf der zweiten Ebene mit Frauen besetzt, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag damals bei 45 %. Positiv hervorzuheben gilt es allerdings, dass auf der ersten betrieblichen Führungsebene seit 2018 ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils um rd. vier Prozentpunkte zu verzeichnen ist.

**Auf der obersten Führungsebene sind Frauen in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen unterrepräsentiert.** Zum einen zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße die Repräsentanz von Frauen abnimmt. Zum anderen wird deutlich, dass im Gesundheits- und Sozialwesen, den Sonstigen Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst die Repräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsetage höher ist als im Durchschnitt. Branchen mit einer besonders männlich ausgeprägten Belegschaft weisen hingegen deutlich niedrigere Frauenanteile auf der ersten Führungsebene auf.

**Auf der zweiten betrieblichen Führungsebene sind Frauen deutlich stärker vertreten als auf der obersten Führungsetage.** Insbesondere in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten hat sich der Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene gegenüber 2020 deutlich verbessert, wohingegen er in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten gesunken ist. Auf der ersten Führungsebene ist dieser bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und bis zu 249 Beschäftigten nur minimal gestiegen, sodass Frauen 2024 in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind.

Ein leicht positiver Einfluss industrieller Beziehungen (Tarifgebundenheit, Tariforientierung, Betriebsrat, Arbeitnehmervertretung) auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeichnet sich nur auf der zweiten Führungsebene ab, nicht aber auf erster Führungsebene.

In Betrieben mit weiblichen Führungskräften ist nicht nur das Qualifikationsniveau in der Belegschaft höher, sondern auch Frauen sind sowohl in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung als auch in der Belegschaft stärker vertreten. Hier deutet sich mithin ein positiver Zusammenhang an.

**Auf Basis des Betriebspanels lässt sich feststellen, dass seit 2011 der Frauenanteil in der dualen beruflichen Ausbildung deutlich zurückgegangen ist. Die Übernahmequoten von Frauen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung haben sich indes erhöht.** Im Jahr 2011 lag der Anteil weiblicher Auszubildender bei 50 %, 2024 waren es 44 %. Die Übernahmequote von Frauen, sie seit 2011 meist deutlich unterhalb jener der Männer lag, näherte sich bis 2019 stark an die Quote der Männer an, sank aber infolge der Corona-Pandemie wieder unterhalb der Quote der Männer. 2024 liegt die Quote der Frauen 3 Prozentpunkte niedriger als die Übernahmequote der Männer (79 %).

**Teilzeitbeschäftigung ist unter Frauen weiterhin besonders stark verbreitet, aber sie nimmt seit 2015 leicht ab. In Branchen mit einem hohen Frauenanteil ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen besonders groß.** Die Auswertungen des Betriebspanels zeigen, dass im Jahr 2024 51 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt waren, während die Teilzeitquote der Männer nur 15 % ausmachte; insgesamt lag die Teilzeitquote bei 33 %. Der Abstand zwischen den Geschlechteranteilen der Teilzeitbeschäftigten ist in allen Betriebsgrößenklassen in etwa

gleich stark ausgeprägt. Zu den Wirtschaftszweigen mit einer überdurchschnittlichen Teilzeitquote von Frauen zählen die Sonstigen Dienstleistungen, Handel und Reparatur, die Öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

**Frauen sind etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer.** Im Jahr 2024 waren 5 % der Frauen befristet beschäftigt, während der Anteil der Männer ebenfalls bei rund 5 % lag. Insgesamt gleichen sich die Anteile der beschäftigten Männer und Frauen im Zeitverlauf an. 2024 zeigt sich, dass Frauen in Betrieben mit 20 bis 449 Beschäftigten leicht überdurchschnittlich befristet beschäftigt sind, wohingegen diesen in den anderen Betriebsgrößenklassen dem Durchschnitt entsprechen. Hinsichtlich der Branchen zeigen 2024 das verarbeitende Gewerbe, das sonstige Verarbeitende Gewerbe und die öffentliche Verwaltung u.a. überdurchschnittliche Anteile an befristeter Beschäftigung von Frauen. Während die Übernahmen von Frauen 2023 mit 63 % ein Rekordhoch erreichten, sank der Anteil 2024 auf rund 47 %.

**Der Frauenteil in Mini-Jobs ist seit 2015 rückläufig, aber in den Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr sowie im Dienstleistungsbereich liegt er weiterhin nahe der 70 %-Marke.** Im Handwerk hat er sich seit 2015 am deutlichsten verringert. **Der Frauenanteil in Midi-Jobs ist in der Tendenz rückläufig,** ist aber 2024 gegenüber 2023 um einen Prozentpunkt gestiegen. Dies gilt in allen Betriebsgrößenklassen außer bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten. Bei den Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung zeigt sich ein Anstieg um 4 Prozentpunkte.

**Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf prägt die Betriebskultur der Unternehmen in Baden-Württemberg.** 56 % der Betriebe setzen bereits familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ein, 20 % pflegen den Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit und 13 % bieten Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Die hohe Bedeutung einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung zeigt sich in allen Branchen. Lediglich im Baugewerbe sind die Anteile geringer ausgeprägt. Es zeigt sich, dass insbesondere größere Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten deutlich häufiger Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen, als in kleineren Betrieben. Dies kann auf die Bedeutung von Ressourcen in der Personalplanung als auch die Bedeutung institutioneller Regelungen hindeuten.

Die multivariaten Analysen zeigen, die Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Baden-Württemberg tendenziell mit einem höheren Frauenanteil bei Neueinstellungen einhergehen. Effekte zeigen sich dabei insbesondere in kleineren Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Von besonderer Bedeutung ist dabei die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Dennoch lassen die Analysen keine kausalen Schlüsse über die Wirksamkeit von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu, da Faktoren wie Unternehmenskultur oder lokale Arbeitsmarktbedingungen die Einstellungspraxis von Frauen beeinflussen können und nicht durch das IAB-Betriebspanel berücksichtigt werden können. Die Analysen weisen daher auf Zusammenhänge zwischen dem Anteil der neu eingestellten Frauen und den umgesetzten Maßnahmen hin, lassen aber keine Erkenntnisse über deren eindeutige Wirkungen zu.

## 6 Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse dieses Berichts bestätigen weitgehend, die aus der empirischen Forschung bereits bekannten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männer und den damit verbundenen Diskrepanzen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass es am aktuellen Rand nur wenige Veränderungen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung gegeben hat und die bereits bestehenden strukturellen Unterschiede weiterhin fortbestehen.

Positiv zu erwähnen ist, dass die Beschäftigungsquote von Frauen in Baden-Württemberg weiterhin ansteigt und der Anteil der befristet beschäftigten Frauen dem Anteil der Männer von 5 % in 2024 annähert und in der Tendenz rückläufig ist. Zugleich lässt sich jedoch feststellen, dass etwa 51 % der Frauen in Teilzeit arbeiten und dieser Anteil im Zeitverlauf weitestgehend konstant bleibt, wohingegen der Anteil der Männer in Teilzeit bei rund 15 % liegt. Frauen sind damit in Teilzeitbeschäftigungen deutlich überrepräsentiert und weiterhin strukturell benachteiligt. Die hohe Teilzeitquote von Frauen führt in der Summe zu einem geringeren Erwerbseinkommen während der Berufstätigkeit und erhöht damit langfristig die Gefahr von Altersarmut.

Weiterhin zeigt der Bericht, dass Frauen, obwohl diese in den letzten Dekaden zunehmend einen höheren Bildungsabschluss und ein höheres Qualifikationsniveau erworben haben, dieses nicht am Arbeitsmarkt umsetzen können. Der Anteil der Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (13 %) liegt weiterhin deutlich unterhalb des Anteils der Männer (17 %). Auch der Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene ist seit 2012 nur um 5 Prozentpunkte gestiegen (2024: 30 %), sodass Frauen auf der 1. Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Dennoch zeigt sich auf der 2. Führungsebene seit 2012 ein Anstieg des Frauenanteils (2011: 33 %; 2024: 42 %).

Um das Arbeitsangebot und die Attraktivität von Vollzeittätigkeiten für Frauen weiter zu erhöhen, sind verschiedene Maßnahmen denkbar. Zum einen bietet es sich an, die Abgabenbelastung von zusätzlichem Lohneinkommen bei Frauen (insbesondere Müttern) zu reduzieren, um der sogenannten „Teilzeitfalle“ zu entkommen.<sup>31</sup> Zum anderen bestehen nach wie vor strukturelle Defizite im Bereich der Kinderbetreuung und Care-Arbeit, die eine Vollzeitbeschäftigung und vollzeitnahe Erwerbstätigkeit von Frauen einschränken. Hierzu gilt es systematisch Kinderbetreuungsangebote und Ganztagschulen deutlich auszubauen, um die Erwerbstätigkeit mit der Care-Arbeit besser vereinbaren zu können. Hier zeigen die Analysen, dass zwar viele Betriebe zwar Unterstützungsangebote anbieten, dennoch ist gezielte Unterstützung von kleineren Betrieben bei der Umsetzung von Maßnahmen ein wichtiges Handlungsfeld ist. Ein wichtiges Potenzial stellt die Aktivierung von Frauen dar, die in Teilzeit tätig sind, aber selbst keine Kinder haben oder andere pflegerische Aufgaben übernehmen. In der Analyse wird deutlich, dass der Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen bislang in vielen Betrieben keine Bedeutung zugemessen wird.

---

<sup>31</sup> Vgl. hierzu ausführlich Meier und Endl-Geyer 2019.



Obwohl das Qualifikationsniveau der Frauen hinsichtlich Hochschulischer Bildung und entsprechenden Hochschulabschlüssen zunimmt, zeigt sich dieser Qualifikationsvorsprung bislang noch nicht in den Beschäftigungsstrukturen und den innerbetrieblichen Hierarchien. Auch der steigende Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene führt bislang nicht in ausreichendem Maße dazu, dass Frauen in Spitzenpositionen kommen. Offenbar reichen die auf der zweiten Führungsebene gemachten Erfahrungen bislang nicht dazu, dass Frauen in die oberste Führungsetage aufsteigen. Mögliche Gründe hierfür können in gesellschaftlichen Rollenmodellen, geschlechterstereotypen Zuschreibungen als auch kulturellen Normen in den Führungsebenen der Betriebe liegen. Zudem sind es die schon häufig nachgewiesenen Glass Ceiling- und Sticky Floor-Effekte (gläserne Decke, klebriger Boden), die es Frauen erschweren, in Führungspositionen oder zumindest in besser bezahlte Jobs aufzusteigen.

Weitere Gründe können strukturelle Barrieren wie nicht standardisierte und wenig transparente Auswahlverfahren bei der Stellenbesetzung oder der fehlende Zugang zu karriererelevanten Netzwerken sein. Zu den Hindernissen zählen aber auch die gängigen Arbeitszeitmodelle und Erwartungen, die für Personen in Führungspositionen gelten, wie z.B. Präsenzkultur und Erreichbarkeit rund um die Uhr. Mutterschaft, Teilzeitarbeit und Unterbrechungsphasen sind in der Regel ebenfalls für eine berufliche Karriere hinderlich. Des Weiteren fehlt es auch an einer hinreichenden Sichtbarkeit von erfolgreichen Frauen in Führungspositionen, die eine entsprechende Vorbildfunktion und Signalwirkung für jüngere Frauen entfalten könnten. Und schließlich gibt es Verhaltensunterschiede, die auf geschlechterspezifischen Präferenzen und psychologischen Faktoren basieren. Demnach streben Frauen seltener Führungspositionen an und haben häufig andere Prioritäten und Erwartungen hinsichtlich der Ausgestaltung von Beruf und Karriere als Männer.<sup>32</sup>

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die bisherigen Maßnahmen zur weiblichen Nachwuchsförderung in den Betrieben zu intensivieren und zielgenauer zu gestalten. Dazu zählen insbesondere Mentoring-Programmen, Frauenförderpläne und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen;<sup>33</sup> Förderinstrumente die außerhalb der öffentlichen Verwaltung und von Großunternehmen nur selten zur Anwendung kommen.<sup>34</sup> Insbesondere Fördermaßnahmen zur gezielten Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen oder Führungsaufgaben sind geeignet, um die Gleichstellung von Frauen und Männer voranzubringen. Auch innerbetriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils, wie sie beispielsweise für Großunternehmen und die öffentliche Verwaltung seit 2016 per Gesetz (FüPoG I und FüPoG II) gelten, zählen dazu.<sup>35</sup>

Für Baden-Württemberg mit einem großen Anteil von KMU gilt es daher Maßnahmen zu fördern, um den Anteil der beschäftigten Frauen weiter zu erhöhen. Das in Baden-Württemberg seit 1994 bestehende Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten, indem es gezielt Betriebe zur Förderung von Frauen berät und das

---

<sup>32</sup> Vgl. hierzu ausführlich Gulden und Thomsen 2021 und Kohaut und Möller 2022.

<sup>33</sup> Für die Zielgruppe „Männer in Führungsposition“ sind entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen ebenfalls bedeutsam, um dadurch auf eine inklusivere Unternehmenskultur hinzuwirken. Schließlich haben verschiedene empirische Studien in den letzten Jahren u.a. gezeigt, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen auf oberster Ebene die Performance von Unternehmen steigern kann.

<sup>34</sup> Vgl. Klempt und Klee 2017.

<sup>35</sup> Vgl. Sondergeld und Wrohlich 2021.

Programm weiter auszubauen. Insbesondere fehlende materielle und zeitliche Ressourcen können bei KMU von Bedeutung sein, dabei sind insbesondere Rahmenbedingungen, wie ein entsprechendes Angebot zur Kinderbetreuung oder finanzielle Anreize für Frauen zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit, von Bedeutung.

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld kann in diesem Zusammenhang auch die gezielte Förderung von Karrieren außerhalb der sogenannten „frauentypischer“ Berufe und Branchen sein, indem in der Phase der beruflichen Orientierung und der Berufsberatung bereits auf solche Tätigkeitsfelder (z. B. im MINT-Bereich) hingewiesen wird. Hierzu sollte die seit 2011 bestehende Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ in Baden-Württemberg noch stärker mit KMU zusammenarbeiten und auf die Potenziale von Frauen aufmerksam machen.

Insgesamt hat dieser Bereich gezeigt, dass sich seit 2011 Veränderungen in Erwerbsverläufen von Frauen und Männer während der Corona-Pandemie verstärkt haben, seit dem Ende der Pandemie allerdings weitgehend stagnieren, obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen zunimmt und sich die Beschäftigungssituation von Frauen aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels verbessern dürfte.

## 7 Literaturverzeichnis

Anders, Carsten (2022): Soziodemographische Muster atypischer Beschäftigung. Häufigkeit atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit Alter, Geschlecht und Migrationsstatus abhängig Beschäftigter. In: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg* (5), S. 39–45. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22\\_09\\_05.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22_09_05.pdf), zuletzt geprüft am 04.06.2025.

Antezza, Arianna; Meiner, Alina; Wrohlich, Katharina (2026): Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt. In: *DIW Wochenbericht* (3). DOI: 10.18723/DIW\_WB:2026-3-2.

Boockmann, Bernhard; Reiner, Marcel; Schafstädt, Christin; Scheu, Tobias; Setzepfand, Paul (2024): Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen. 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis. München: Stiftung Familienunternehmen. Online verfügbar unter [https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschoepfen/af4892ac8c-1727360680/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschopfen\\_studie\\_stiftung-familienunternehmen.pdf](https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschoepfen/af4892ac8c-1727360680/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschopfen_studie_stiftung-familienunternehmen.pdf).

Göbel, Isabell; Klee, Günther (2021a): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. IAW Kurzbericht. 2/2021.

Göbel, Isabell; Klee, Günther (2021b): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 3/2021.

Gulden, Vivien-Sophie; Thomsen, Stephan L. (2021): Frauen in Führungspositionen: Chancen und Risiken durch die COVID-19-Pandemie. In: *Wirtschaftsdienst (Hamburg, Germany : 1949)* 101 (4), S. 305–310. DOI: 10.1007/s10273-021-2900-y.

Hammerschmid, Anna; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. In: *DIW aktuell* (42), S. 1–7. Online verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789749.de/diw\\_aktuell\\_42.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf), zuletzt geprüft am 04.07.2025.

Klempt, Charlotte; Klee, Günther (2017): Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine geschlechterspezifische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000-2016). (IAW-Kurzbericht, 1/2022).

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2022): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen - Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt (IAB-Kurzbericht, 1 | 2022). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-01.pdf>, zuletzt geprüft am 31.10.2025.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris; Oberfichtner, Michael (2025): Gender-Leadership-Gap in Deutschland: Frauen besetzen weniger als ein Drittel der obersten Führungspositionen. Gender-Leadership-Gap in Deutschland. In: *IAB Kurzbericht* (24). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-24.pdf>, zuletzt geprüft am 27.01.2026.

Kümmerling, Angelika; Schmieja, Vanessa (2021): Teilzeitbeschäftigung. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*, 03.12.2021. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/>, zuletzt geprüft am 01.08.2025.

Meier, Volker; Endl-Geyer, Victoria (2019): Anreize für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Online verfügbar unter [https://www.ifo.de/DocDL/ifo%20Studie\\_Frauenerwerbstaetigkeit\\_IHK%20Impulse\\_0.pdf](https://www.ifo.de/DocDL/ifo%20Studie_Frauenerwerbstaetigkeit_IHK%20Impulse_0.pdf), zuletzt geprüft am 03.11.2025.

Sondergeld, Virginia; Wrohlich, Katharina (2021): Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen: Einige Unternehmen sind neuem Gesetz bereits zuvorgekommen. (DIW aktuell, 65).

Statistisches Bundesamt (03.04.2025): Gender Education Gap: Hochschulreife erwerben zu 55 % Frauen, den Ersten Schulabschluss zu 59 % Männer. Pressemitteilung Nr. N014 vom 3. April 2025. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/04/PD25\\_N014\\_212.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/04/PD25_N014_212.html), zuletzt geprüft am 01.08.2025.

Statistisches Bundesamt (2025): Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>, zuletzt geprüft am 01.08.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023): Immer mehr Frauen im Südwesten arbeiten in Ingenieurberufen. Pressemitteilung 56/2023. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/immer-mehr-frauen-im-suedwesten-arbeiten-in-ingenieurberufen/>, zuletzt aktualisiert am 31.10.2025, zuletzt geprüft am 31.10.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2024): Mutterschaft und Teilzeit gehen Hand in Hand. Pressemitteilung 108/2024. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/mutterschaft-und-teilzeit-gehen-hand-in-hand/>, zuletzt geprüft am 31.10.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025a): Baden-Württemberg: 2024 waren über die Hälfte der Mütter mit Kleinkind erwerbstätig. Pressemitteilung 172/2025. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/baden-wuerttemberg-2024-waren-ueber-die-haelfte-der-muetter-mit-kleinkind-erwerbstaetig/>, zuletzt geprüft am 31.10.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025b): Eine Million Frauen waren 2024 im Südwesten teilzeitbeschäftigt. Pressemitteilung 55/2025. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/eine-million-frauen-waren-2024-im-suedwesten-teilzeitbeschaeftigt/>, zuletzt geprüft am 31.10.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025c): Eine Million Frauen waren 2024 im Südwesten teilzeitbeschäftigt - Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Pressemitteilung 55/2025. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2025055>, zuletzt geprüft am 04.06.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025d): In Baden-Württemberg war 2023 etwa ein Viertel der Führungspositionen durch Frauen besetzt - Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Pressemitteilung 63/2025. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/in-baden-wuerttemberg-war-2023-etwa-ein-viertel-der-fuehrungspositionen-durch-frauen-besetzt/>, zuletzt geprüft am 04.06.2025.

Weiller, Ann-Katrin (2025): Verdienste in Baden-Württemberg im April 2023 – Teil 2. Insgesamt geringer Anteil an Niedriglöhnen, aber weiterhin starke Lohnspreizung. In: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg* (2), S. 3–14. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag25\\_02\\_01.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag25_02_01.pdf), zuletzt geprüft am 04.06.2025.

## 8 Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Verian Group (vormals: Kantar Public GmbH) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, sodass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen, um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Daten sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen<sup>36</sup> Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

**Hinweis:** Aufgrund einer überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) im Jahr 2008 ergeben sich sowohl gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind.

### Literatur zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No, 1-2, S, 5-26.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research 47, S. 27-41.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – Substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No, 1-2, S, 63-70.

---

<sup>36</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.  
an der Universität Tübingen

Schaffhausenstraße 73  
72072 Tübingen  
Telefon 07071 98960  
iaw@iaw.edu  
<https://www.iaw.edu>



**INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.**

*an der Universität Tübingen*